

A tutti i Clienti  
Loro Sedi

Circolare n. 82-2022

**Oggetto: Rinnovo contrattuale Gas – Acqua – parte normativa**

Il giorno 30 settembre 2022, tra l'Associazione Nazionale fra gli Industriali degli Acquedotti (ANFIDA), l'Associazione Nazionale Industriali Gas (ANIGAS), l'ASSOGAS - Associazione Nazionale Industriali Privati Gas e Servizi Energetici, la IGAS Imprese Gas, e UTILITALIA e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA-CISL, la UILTEC è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL Settore Gas-Acqua 7 novembre 2019. Il presente CCNL decorre **dal 1° gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024**, sia per la parte economica che normativa.

Si illustra brevemente quanto previsto con il rinnovo del CCNL relativa alla parte normativa.

**Apprendistato Professionalizzante (art. 13)**

Con riferimento ai contratti di apprendistato stipulati **dal 1° gennaio 2023**, la retribuzione prevista dal CCNL per il primo periodo di apprendistato viene elevata all'80% della retribuzione contrattuale minima (minimo tabellare integrato ed EDR) prevista dal CCNL per il livello di inquadramento assegnato.

**Lavoro agile (Smart Working art. 16)**

Nell'ottica della promozione e della diffusione sempre piu' del lavoro agile nelle aziende, 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.

*Dr. Paolo Dalmaschio*

*Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo*

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

### **RLSA (art. 22 punto 3)**

Le Parti convengono di integrare i contenuti relativi alla formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (RLSA) 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.

### **Lavoro in turno (art. 24)**

Ai 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 misure percentuali:

- 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.

### **Reperibilità (art. 25)**

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.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

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
euro 21,88	euro 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.**

#### **Preavviso (art. 44)**

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

#### **Cessione di permessi e ferie (art. 48, comma 9)**

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 sopresse e delle ferie ulteriori rispetto alle previsioni di cui al **DLgs 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.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 29 novembre 2022

**Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio**