IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 8 maggio 2025, 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 30 settembre 2022, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2027.

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro la metà del mese di giugno 2025.

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 e copertura assicurativa premorienza e invalidità permanente da malattia) e di Produttività
c) eventuali 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 2025-2027 sarà costituito dalle seguenti componenti:

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

In relazione a quanto indicato per il triennio 2025-2027 dall'ISTAT nella Comunicazione IPCA-NEI del 7 giugno 2024 e tenendo conto dello scostamento eccezionale registrato negli anni 2022 e 2023 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, le Parti, al fine della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori, in via straordinaria ed eccezionale stabiliscono un **incremento retributivo complessivo**, stabilito sul parametro medio di settore **143,53** in misura pari a **€ 260,00** sui minimi, cui si aggiunge un importo di **€ 15,00** da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2026 e 2027 secondo le modalità che seguono al punto b) e di **€ 7,00** da allocare sul welfare contrattuale, come di seguito indicato al punto c).

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 € **260,00** riferiti al parametro medio **143,53** e ad un valore punto convenzionale di 25,00**,** con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1° luglio 2025	1° luglio 2026	1° luglio 2027	1° ottobre 2027
Importo (€)	**€ 90,00**	**€ 60,00**	**€ 60,00**	**€ 50,00**

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			
		01/07/25	01/07/26	01/07/27	01/10/27
Q	200,74	€ 125,87	€ 83,90	€ 83,90	€ 69,91
8	181,29	€ 113,67	€ 75,77	€ 75,77	€ 63,14
7	167,50	€ 105,02	€ 70,01	€ 70,01	€ 58,34
6	153,69	€ 96,36	€ 64,24	€ 64,24	€ 53,53
5	139,96	€ 87,75	€ 58,50	€ 58,50	€ 48,75
4	131,42	€ 82,40	€ 54,93	€ 54,93	€ 45,78
3	122,95	€ 77,09	€ 51,39	€ 51,39	€ 42,83
2	111,15	€ 69,69	€ 46,46	€ 46,46	€ 38,72
1	100,00	€ 62,70	€ 41,80	€ 41,80	€ 34,84

Per la copertura del pregresso, ai lavoratori in forza alla data del 1 ° luglio 2025 verrà corrisposta una **somma forfettaria una tantum** pari a **€ 230,00** sul parametro medio 143,53 per gli importi indicati nella tabella che segue.

Una tantum		
Livello	Parametro	Importo
Q	200,74	€ 321,69
8	181,29	€ 290,52
7	167,50	€ 268,42
6	153,69	€ 246,29
5	139,96	€ 224,29
4	131,42	€ 210,60
3	122,95	€ 197,03
2	111,15	€ 178,12
1	100,00	€ 160,25

Tale importo, già comprensivo di ogni elemento retributivo riferibile al periodo 1° gennaio 2025-30 giugno 2025, è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'importo forfettario, per le quote spettanti, va corrisposto in unica soluzione con la retribuzione del mese di luglio 2025, in misura pari ad 1/6 per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1° gennaio 2025-30 giugno 2025, intendendosi per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni.

Sono equiparate a servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione anche parziale a carico dell'azienda, fatta comunque salva la corresponsione nella medesima percentuale della retribuzione spettante.

In caso di prestazione a tempo parziale nel periodo considerato, l'una tantum va corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione.

In caso di passaggio di livello nel corso del periodo considerato, gli importi saranno riferiti pro quota all'effettivo livello di inquadramento; in caso di passaggio in corso di mese, si considera per quel mese il livello con permanenza superiore ai 15 giorni.

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 **definite con accordo del 5 maggio 2023, allegato n. 3 al CCNL 30 settembre 2022**, formulate per garantire il rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione per i settori gas ed acqua.

Al fine di rendere effettiva la contrattazione dell'ARAP, le imprese prive di contrattazione di secondo livello ricorrono alle intese territoriali presso le Confederazioni datoriali e sindacali di appartenenza.

Le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno 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.

Tali quote costituiscono altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente punto 2).

	2026	2027
Importo complessivo su parametro medio **143,53**	**€ 210,00**	**€ 210,00**

c) Welfare contrattuale

A partire dal 1° gennaio 2026 le aziende verseranno al Fondo di Previdenza Complementare negoziale di competenza, ad incremento della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo per ciascun iscritto di € **4,00** sul parametro medio contrattuale 143,53 per ogni mensilità imponibile.

A partire dal 1° gennaio 2026 l'importo destinato alla polizza premorienza e invalidità è incrementato di € **1,00** per 12 mensilità.

A partire dal 1° gennaio 2026 le aziende verseranno al Fasie per ogni lavoratore iscritto un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a € **2,00** per 12 mensilità.

2. Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare i minimi dell'importo stanziato alla prima data utile del **2028** in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno **2028**, secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati 2025-2027) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (6,12%), si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di € 15, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2028;

- In caso di inflazione compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato resta consolidato sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;

- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

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 – *invariato*
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 – *Invariato*
Art. 13 – *Invariato*
Art. 14 – Contratto di lavoro a tempo determinato
Art. 15 – *Invariato*
Art. 16 – *Invariato*
Art. 17 – *Invariato*

CAPITOLO IV
CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE
Art. 18 – Classificazione e mobilità del personale
Art. 19 – *Invariato*
Art. 20 – *Invariato*

CAPITOLO V
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
Invariato

CAPITOLO VI
Art. 22 – Salute, sicurezza e ambiente

CAPITOLO VII
ORARI DI LAVORO, RIPOSI, FESTIVITA'
Premessa
Art. 23 – Orario di lavoro
Art. 24 – *Invariato*
Art. 25 – Reperibilità
Art. 26 – *Invariato*
Art. 27 – Prestazioni oltre il normale orario di lavoro (lavoro straordinario)
Art. 28 – *Invariato*
Art. 29 – *Invariato*

CAPITOLO VIII
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 30 – *invariato*
Art. 31 - *invariato*
Art. 32 – Trattamento di malattia ed infortunio
Art. 33 – *invariato*
Art. 34 – Tutela della maternità e della paternità

CAPITOLO IX
TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 35 - *Invariato*
Art. 36 – Minimi tabellari integrati
Art. 37 - *Invariato*
Art. 38 - *Invariato*
Art. 39 – Indennità di funzione Quadri e assistenza legale
Art. 40 - *Invariato*
Art. 41 - *Invariato*
Art. 42 - *Invariato*
Art. 43 – *Invariato*

CAPITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI
Invariato

CAPITOLO XI
PARI OPPORTUNITA' E AZIONI SOCIALI
Art. 47 – Pari opportunità
Art. 48 – Azioni sociali

CAPITOLO XII
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE
Invariato

CAPITOLO XIII
WELFARE CONTRATTUALE
Art. 50 – Assistenza e previdenza
Art. 51 – Assicurazioni (nuovo)

CAPITOLO I

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

ART. 2
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha durata triennale e decorre dal **1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027.**

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. **o pec**, da parte di una delle parti stipulanti.

CAPITOLO II

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

ART. 5
PARTECIPAZIONE E RELAZIONI INDUSTRIALI

La partecipazione

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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, commissione e organismi bilaterali per agevolare ulteriormente il flusso costante di notizie, idee ed iniziative.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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, **l'utilizzo dell'intelligenza artificiale,** le skills digitali, impatto sui processi organizzativi e sui lavoratori, utilizzo del lavoro agile.

12. 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.

13. Le Parti si impegnano ad attivarsi per la realizzazione del primo ciclo formativo entro la fine dell'anno 2023.

14. **Le Parti richiamano le Convenzioni sottoscritte a livello confederale con INPS per l'attuazione del TU unico sulla rappresentanza (Confindustria-CGIL/CISL/UIL 10 gennaio 2014 e 9 marzo 2018 e Confservizi-CGIL-CISL-UIL 10 febbraio 2014 e 26 luglio 2018), che impegnano le aziende che applicano il presente CCNL ad effettuare gli adempimenti di loro competenza affinché possa certificarsi il dato sulla rappresentanza sindacale nel settore gas-acqua.**

Il sistema di relazioni industriali

1. 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.

2. 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.

3. Le Parti definiscono pertanto specifici strumenti relazionali, come di seguito articolati:

1) Livello nazionale

1. 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:

a. evoluzione del quadro normativo di riferimento del settore, anche con riguardo alla legislazione comunitaria;
b. andamento del mercato nazionale ed europeo di riferimento e dei principali indicatori economici del settore;
c. provvedimenti e orientamenti degli organi istituzionali di regolazione e controllo del mercato e struttura dei sistemi tariffari;
d. 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;
e. pari opportunità e politiche di genere;
f. linee di sviluppo tecnologico del settore ed esigenze di formazione/riqualificazione professionale connesse alle innovazioni e trasformazioni tecnologiche conseguenti;
g. 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;
h. 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.

2. In particolare con riferimento alle materie sovra 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.

3. 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

4. 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, **in particolare il tema della corretta applicazione del regolamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 13 giugno 2024 sull'Intelligenza Artificiale (AI) e dei suoi impatti sull'organizzazione del**

lavoro, anche con riferimento alla valutazione delle opportunità e degli eventuali rischi anche occupazionali connessi al suo utilizzo diffuso;

- tipologie contrattuali di impiego, per la promozione di iniziative finalizzate alla stabilità dei rapporti di lavoro.

5. L'osservatorio è composto da 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti.

6. Lo stesso si riunisce di norma con periodicità semestrale, su richiesta di una delle Parti.

7. Le altre modalità di funzionamento dell'Osservatorio saranno stabilite tra le Parti in occasione della prima riunione.

2) Livello aziendale

1. 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, **quali la Direttiva UE 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**;
- 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;
- **questioni ambientali di rilevanza societaria e, per le imprese interessate, presentazione del bilancio ambientale ai sensi del D. Lgs. n 125/2024 di attuazione della direttiva 2022/2464/ UE (cd " Corporate Sustainability Reporting Directive");**
- 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.

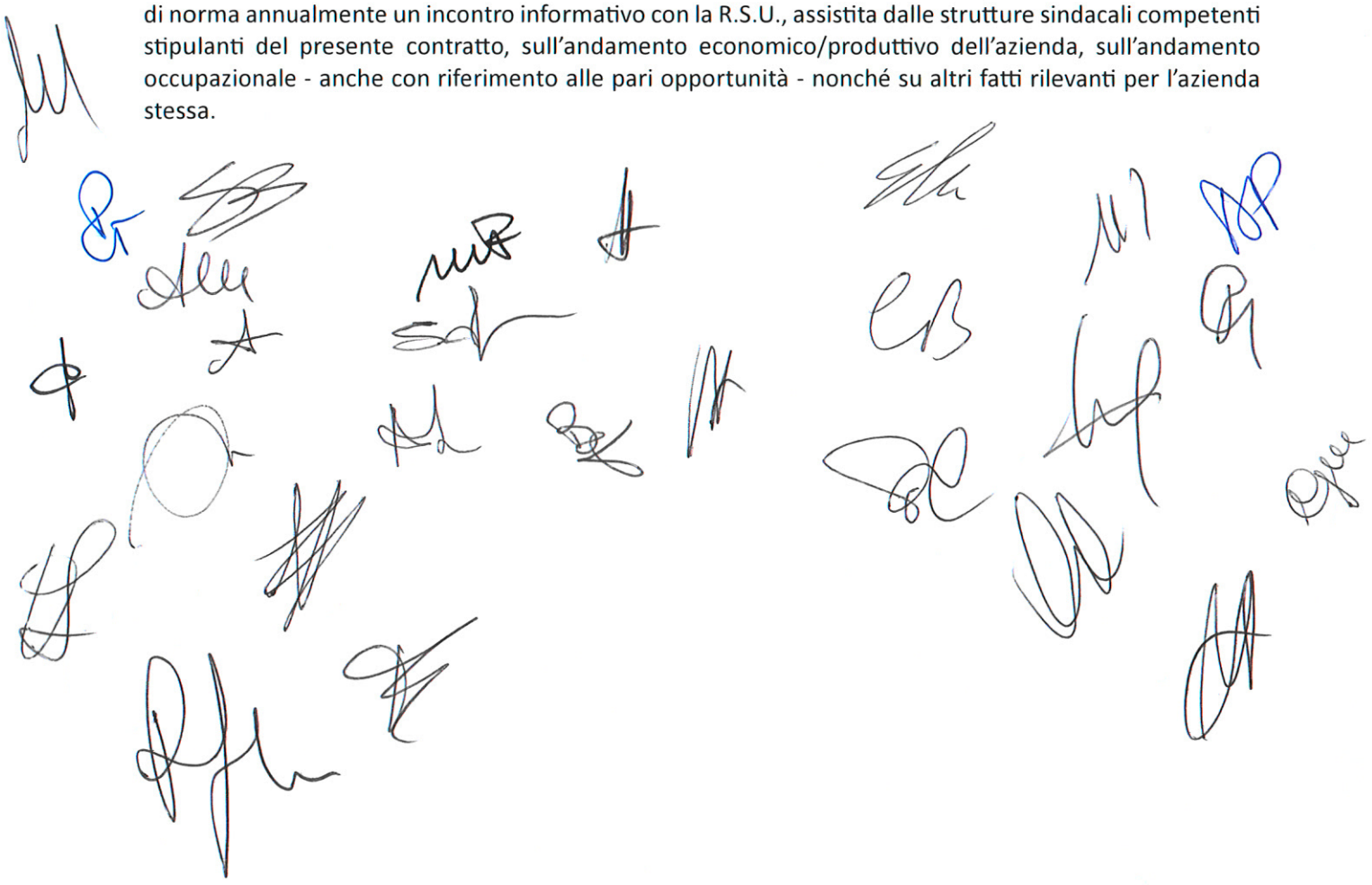
In considerazione della rilevanza degli effetti, anche eventualmente sugli sviluppi occupazionali, dell'introduzione diffusa dell'intelligenza artificiale nell'organizzazione del lavoro, su richiesta di una delle parti, saranno svolti specifici incontri di formazione, informazione e confronto sull'eventuale utilizzo dell'intelligenza artificiale nei diversi ambiti di lavoro, con particolare attenzione agli impatti

sull'organizzazione del lavoro ed alla programmazione della necessaria attività formativa prevista dall'art. 20 del CCNL.

2. 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.

3. 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.

4. 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.



CAPITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - MERCATO DEL LAVORO

ART. 14
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 atta 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, **lett. a) D. Lgs n. 81/2015 (già lettera b-bis, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021 e così modificata dall'art. 24 del DL n.43/2023 convertito in Legge n. 85/2023),** 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;

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

14. 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.

15. 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.

~~DICHIARAZIONE A VERBALE 3 MAGGIO 2023~~

~~Le Parti, richiamati gli impegni assunti nel Protocollo per la partecipazione ed il monitoraggio delle Parti sociali all'attuazione delle Grandi Opere previste dal PNRR per il quadriennio 2023-2026 e quanto indicato nel comma 1 del presente art. 14, con riferimento all'attuale iter legislativo di riforma del contratto a tempo determinato, che potrebbe assegnare alla contrattazione collettiva il compito di individuare le causali di legittima apposizione del termine del contratto oltre i 12 mesi e fino al massimo di 24 mesi, confermano a tal fine le specifiche esigenze elencate nelle lettere da a) a e) del comma 4 del presente art. 14, ferma restando la disponibilità a ulteriori verifiche della materia in sede negoziale.~~

CAPITOLO IV

CLASSIFICAZIONI, MOBILITA' E FORMAZIONE DEL PERSONALE

ART. 18
CLASSIFICAZIONE E MOBILITA' DEL PERSONALE

Completamento Protocollo 14 gennaio 2025

Revisioni declaratorie ed elementi qualificanti (art. 18 CCNL)

1. **Le Parti, in attuazione del punto 6 del Protocollo 14 gennaio 2025, convengono sull'inserimento delle soft skill e dei riferimenti di scolarità/istruzione individuati nel documento allegato al n. 3 nelle declaratorie contrattuali e relativi elementi qualificanti dell'art. 18 del CCNL, quali criteri generali per la classificazione nei livelli di inquadramento previsti dal sistema contrattuale.**

Modello di crescita professionale

2. **Premesso quanto convenuto nel Protocollo 14 gennaio 2025, nei punti 2, 3, 4 e 6 che qui integralmente si confermano, le Parti convengono sui requisiti/fattori distintivi, che determinano, in funzione dell'accertamento e valutazione da parte dell'azienda del possesso consolidato da almeno due anni, la definizione di stato avanzato delle competenze del lavoratore per l'assegnazione del livello di inquadramento superiore del range definito con il su indicato Protocollo, tenendo conto degli ambiti operativi di appartenenza e delle aree specifiche di attività, come da documento condiviso ed allegato con il n. 1.**

3. **Le Parti chiariscono che nel punto 3 del Protocollo 14 gennaio 2025 la parola "ulteriori" va intesa nel significato di "aggiuntivi".**

4. **A livello aziendale, le parti potranno identificare requisiti/fattori distintivi alternativi rispetto a quelli indicati nel documento allegato al n. 1, in aderenza alla realtà aziendale specifica.**

5. **Le Parti convengono sul numero necessario di fattori da riconoscere ed accertare in relazione ai diversi range di inquadramento, come esemplificativamente condivisi nello schema allegato con il n. 2.**

6. **La prima fase di accertamento e valutazione del possesso da almeno due anni dei requisiti/fattori distintivi prevista dal punto 2 del Protocollo 14 gennaio 2025 viene avviata entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo, con effetti a partire da gennaio 2027.**

CAPITOLO VI

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

ART. 22
SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

1. 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.

2. 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.

3. 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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza restano in carica 3 anni.

11. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza **individuati a norma del comma 6** 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.).

Con decorrenza 1° gennaio 2026 i permessi retribuiti sopra indicati sono elevati a:

- 24 ore annue - nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;

- 48 ore annue - nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;

- 72 ore annue - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti (oltre ai permessi già previsti per le R.S.U.).

Ove siano presenti a livello aziendale accordi che abbiano diversamente regolato l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e/o i permessi per l'espletamento dei compiti loro assegnati, gli stessi sono soggetti a verifica per definire gli opportuni adeguamenti, ove necessario, entro dicembre 2025.

12. 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.

13. **Fatto salvo il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed ambiente di cui al comma 6 e la salvaguardia delle attribuzioni previste dalla legge, nel caso di gruppi di imprese che operano in continuità territoriale – anche ove applichino una pluralità di CCNL - per favorire una gestione coordinata delle tematiche trasversali della salute, sicurezza ed ambiente, le parti a livello aziendale potranno concordare che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed ambiente, previa adeguata formazione a cura dell'azienda, possano esercitare le proprie funzioni per tutte le imprese del gruppo.**

ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

1. 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 dì 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.

2. 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.
3. Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Delle riunioni viene redatto verbale.
8. 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.

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E AMBIENTE (RLSA)

1. 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.
2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE GAS-ACQUA

1. La salute e la sicurezza rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili nella gestione e nello sviluppo delle attività produttive.

2. 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.

3. 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;

4. Per perseguire tali finalità, le Parti **si impegnano a rendere operativo** 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:
   a. monitoraggio della normativa contrattuale e della sua applicazione in azienda, con particolare riferimento all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione;
   b. supporto alle imprese nell'individuazione dei sistemi di gestione integrati Salute, sicurezza e ambiente, anche attraverso iniziative presso le Istituzioni e/o INAIL;

c. 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.;

d. 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.

e. 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:

f. 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;

g. 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;

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. L'Organismo si riunisce, di regola, con cadenza semestrale, fatta salva l'ulteriore possibilità di incontri su richiesta delle Parti.

9. 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.

10. Non si prevede alcun compenso per le attività dei componenti né alcuna spesa per il funzionamento dell'Organismo.

11. 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.

12. Le ulteriori modalità di funzionamento dell'Organismo sono stabilite in accordo tra le parti che lo costituiscono.

13. Le Parti si impegnano a costituire e rendere operativo il suddetto organismo entro la fine del primo semestre del 2023.

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. 23
ORARIO DI LAVORO

1. Le aziende attuano una gestione dell'orario di lavoro funzionale al presidio dei processi, per permettere la concreta coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno del processo produttivo e per concorrere a:
   - conseguire il miglioramento della qualità del servizio reso alla clientela;
   - realizzare recuperi di produttività, efficienza ed efficacia;
   - ottenere il migliore utilizzo della forza lavoro, anche al fine del contenimento dello straordinario;
   - far fronte a fluttuazioni stagionali, eccezionali e/o temporanee dell'attività lavorativa.

2. Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, la durata contrattuale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore e 30 minuti settimanali medi - da calcolarsi su un arco temporale massimo di 12 mesi - e distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni alla settimana; **la durata contrattuale dell'orario di lavoro è ridotta a 38 ore settimanali medie come sopra individuate, con decorrenza 1° gennaio 2026.**

3. Al fine di omogeneizzare gli orari in azienda, **fino a tutto il 31 dicembre 2025** l'orario di cui al comma precedente, **primo periodo**, può essere realizzato attraverso l'adozione di un orario di lavoro effettivo settimanale di 38 ore con il contestuale assorbimento dei permessi ex-festività di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 29 del presente CCNL, ovvero attraverso l'adozione di un orario di lavoro effettivo settimanale di 39 ore con il contestuale riconoscimento di 24 ore annue di riduzione di orario da utilizzarsi secondo i criteri di cui all'art. 29 comma 8 del presente CCNL.

4. Sempre al fine dell'omogeneizzazione degli orari in azienda, **fino a tutto il 31 dicembre 2025** l'orario contrattuale di lavoro di 38 ore e 30 minuti di cui al comma 2, **primo periodo** ovvero quello di 39 ore di cui al precedente comma possono essere adottati anche nei confronti dei lavoratori di cui alla Norma transitoria in calce al presente articolo; ai fini del mantenimento delle condizioni di miglior favore

garantite per effetto della suddetta norma transitoria, verrà riconosciuto il pagamento delle ore eccedenti su base settimanale con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale e senza riflessi sugli istituti indiretti o differiti oppure corrispondenti ore annue di riduzione orario da utilizzarsi secondo i criteri di cui all'art. 29 comma 8 del presente CCNL.

5. **Con decorrenza 1° gennaio 2026 cessano di avere effetto le disposizioni di cui ai precedenti commi 3 e 4.**

6. **Nelle aziende ove voglia mantenersi o adottarsi un orario di lavoro per tutto il personale superiore a quello previsto dal comma 2, secondo periodo e fino all'orario previsto dal precedente comma 4 , verrà riconosciuto il pagamento delle ore eccedenti su base settimanale con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale e senza riflessi sugli istituti indiretti o differiti oppure corrispondenti ore annue di riduzione orario da utilizzarsi secondo i criteri di cui all'art. 29 comma 8 del presente CCNL.**

7. La modifica degli orari settimanali in atto per gli effetti dei commi precedenti è definita dall'azienda previa comunicazione alla r.s.u. 20 giorni prima della sua attuazione. A tale comunicazione segue un esame congiunto da esaurirsi nei 20 giorni successivi alla comunicazione, 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. Nelle aziende che attualmente applicano un orario contrattuale di 40 ore settimanali l'orario medio contrattuale di cui al precedente comma 2 si realizza anche attraverso l'assorbimento delle 68 ore di riduzione dell'orario di lavoro previste dall'art. 17 del CCNL ASSOGAS/FEDERERESTRATTIVA 18.7.95; le ore eccedenti tale orario medio contrattuale vengono retribuite con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale fino a concorrenza della quarantesima ora e senza riflessi sugli istituti indiretti e differiti.

9. Avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative del settore ed al servizio di pubblica utilità fornito dalle imprese regolate dal presente contratto, le Parti stabiliscono che, con decorrenza 1°gennaio 2007, la durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 3 del D. Lgs. n. 66/2003 va calcolata prendendo a riferimento un periodo di 12 mesi per il personale turnista addetto alle attività tecnico operative per assicurare la continuità del servizio ed un periodo di 6 mesi per gli altri lavoratori. Con riferimento a questi ultimi, in caso di particolari esigenze organizzative, l'azienda e la rsu potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

10. Le Parti si danno inoltre atto che l'art. 16, comma 1, lett. n) e l'art. 17, comma 5 del suddetto Decreto hanno riguardo alle prestazioni del personale addetto alle aree operative per assicurare la continuità del servizio, quali - a titolo esemplificativo non esaustivo - gli addetti al presidio ed alla vigilanza degli impianti ed al pronto intervento, anche in reperibilità; nonché al personale di livello direttivo - da identificarsi nei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 27 del presente CCNL – ed ai tele-lavoratori.

11. La distribuzione su 5 o 6 giorni e l'articolazione giornaliera dell'orario vengono 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 alla comunicazione, 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.

12. Laddove l'orario settimanale sia suddiviso in 5 giorni, il sesto giorno feriale, ancorché non lavorato, è

considerato lavorativo a tutti gli effetti.

13. L'orario medio può realizzarsi attraverso la definizione di calendari che prevedano prestazioni settimanali ordinarie comprese tra un massimo di 48 ore settimanali ed un minimo di 32 ore settimanali. L'azienda definisce tali regimi di orario, previa comunicazione alla R.S.U. 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.

14. Nell'ambito di quanto previsto ai commi precedenti, possono essere inoltre definiti:
    - orari spezzati, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito. In tal caso la durata della prestazione di ciascun periodo non può essere inferiore a 3 ore; la durata dell'intervallo tra i due periodi non deve essere, di norma, superiore a 4 ore;
    - orari continuati, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo;
    - differenziazioni/sfalsamenti di orario giornaliero diurno tra lavoratori o gruppi di lavoratori interessati dagli stessi processi/attività;
    - orari elastici di entrata, di intervallo e di uscita del personale.

15. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del Decreto Lgs. n. 66/2003, la pausa giornaliera non retribuita nei casi in cui l'orario di lavoro ecceda le 6 ore giornaliere è normalmente prevista nell'articolazione degli orari in atto a livello aziendale.

16. Con riferimento alle prestazioni lavorative dei lavoratori addetti al lavoro in turno, le Parti si danno atto, anche ai fini dell'applicazione dell'art. 51, comma 2, lett. C) T.U.I.R., che, in considerazione delle particolari esigenze di organizzazione dell'orario di lavoro in funzione del presidio ininterrotto del processo produttivo nel posto di lavoro, le modalità operative e le condizioni tecnico-organizzative assicurano il rispetto delle previsioni dell'art. 8 comma 1 del Decreto.

17. Le Parti convengono inoltre che, previo esame congiunto con la R.S.U., da esaurirsi entro 20 giorni - 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 - nella realizzazione delle articolazioni di orario di cui sopra può prevedersi l'utilizzazione collettiva di ferie e permessi retribuiti derivanti da festività soppresse, riduzioni collettive dell'orario - anche su base giornaliera -, in particolari periodi dell'anno (Pasqua, Ferragosto, Natale, ponti, ecc.) per tutto il personale ritenuto dall'azienda non necessario per le esigenze di servizio.

18. Nel caso in cui vengano introdotti regimi di orario elastico, dagli stessi sono esclusi i lavoratori che operano in turno, in squadra o comunque siano vincolati ad un orario fisso da particolari esigenze di servizio.

19. Le variazioni temporanee dell'orario giornaliero di lavoro devono essere comunicate ai lavoratori interessati con almeno 2 giorni lavorativi di preavviso.

20. L'azienda, nel fissare le articolazioni giornaliere di orario ed i turni di lavoro o riposo del personale, opera nel rispetto del diritto dei lavoratori al riposo giornaliero di 11 ore continuative ogni 24 previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003.

21. Le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto negli articoli 24, 25 e 27, a livello aziendale potranno essere concordate diverse modalità di articolazione del periodo di riposo di 11 ore giornaliere.

Attività commerciali

1. Fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo, è facoltà delle Aziende che esercitano prevalentemente attività commerciale nonché di tutte le Aziende nei confronti dei lavoratori addetti alle attività commerciali, stabilire la durata normale dell'orario di lavoro in 40 ore settimanali medie previa comunicazione alla R.S.U. almeno 20 giorni prima dell'attuazione.

2. Le ore eccedenti l'orario medio contrattuale di cui al comma 2 del presente articolo possono essere compensate con permessi retribuiti da fruire secondo le modalità in atto per i permessi ex-festività. In alternativa, previo esame congiunto con la R.S.U. da esaurire entro 20 giorni, le ore eccedenti l'orario medio contrattuale di cui al comma 2 del presente articolo sono compensate con quote orarie non maggiorate di retribuzione globale fino a concorrenza della quarantesima ora e senza riflessi sugli istituti indiretti e differiti.

3. In deroga a quanto previsto dalla successiva norma transitoria i medesimi criteri sono seguiti nei confronti dei lavoratori ai quali fosse precedentemente applicato un orario inferiore a quello medio di cui al comma 2 del presente articolo.

Norma transitoria

I lavoratori in servizio alla data di stipulazione del CCNL 1° marzo 2002 mantengono *ad personam* la durata settimanale media dell'orario normale di lavoro e le eventuali ore annue di riduzione d'orario in atto in forza dei CCNL precedentemente applicati.

Art. 25
REPERIBILITA'

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

11. 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 omnicomprensivi:

Decorrenza	Feriale	Sabato. non lavorato e festivo
	21,88	30,50
Dal 1.1.2026	**23,88**	**32,50**

12. 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.

13. I compensi per servizio feriale lavorativo o sabato non lavorato e festivo verranno erogati facendo riferimento all'inizio del servizio di reperibilità.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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. 27
PRESTAZIONI OLTRE IL NORMALE ORARIO DI LAVORO (lavoro straordinario)

1. Le prestazioni oltre il normale orario di lavoro debbono di norma avere carattere di eccezionalità e pertanto essere limitate ai casi di effettive esigenze di servizio.

2. Ferma restando la disciplina legale sulla durata della prestazione lavorativa, nonché gli effetti sulla stessa derivanti dalla natura di servizio pubblico dell'attività svolta dalle aziende, si considera lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali e retributivi, quello compiuto dal lavoratore oltre la durata dell'orario medio contrattuale, come fissato dal presente CCNL.

3. Il lavoro di cui al precedente comma 2 è ammesso secondo la disciplina di legge vigente, fatte salve in ogni caso le deroghe e le eccezioni previste dalla stessa e dalle clausole del presente CCNL.

4. Il lavoro straordinario deve essere richiesto e autorizzato preventivamente dal responsabile del settore, dell'ufficio o del reparto, fatte salve le esigenze della continuità, della sicurezza del servizio e della pubblica incolumità.

5. Il lavoro straordinario non espressamente autorizzato non è comunque riconosciuto né compensato. Non è consentito che il lavoratore si trattenga sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario richiesto dall'azienda.

6. Il personale non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario senza giustificati motivi di impedimento.

7. La Direzione aziendale comunica semestralmente alla R.S.U. i dati a consuntivo relativi alle eventuali prestazioni di lavoro straordinario per unità organizzativa.

8. Ove sia programmata l'esecuzione di opere e/o attività non eseguibili nell'orario normale di lavoro, ovvero tali da richiedere periodi prolungati di ricorso al lavoro straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario sono definite previo esame congiunto con la R.S.U., da esaurirsi entro 10 giorni complessivi; in tal caso le ore di lavoro straordinario prestate dai lavoratori vengono compensate con

altrettanti periodi di riposo da godersi con il regime dei permessi retribuiti ex-festività di cui all'art. 29 ed il pagamento delle sole maggiorazioni della retribuzione oraria.

9. È considerato lavoro straordinario diurno quello compiuto dal lavoratore in orario compreso dalle 6 alle 22

10. È considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dal lavoratore in orario notturno, dalle ore 22 alle ore 6.

11. È considerato lavoro straordinario festivo quello compiuto in uno dei giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 29 del presente CCNL dai lavoratori non addetti a turni ovvero nel giorno stabilito di riposo per i lavoratori addetti a turni.

12. Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con quote orarie della retribuzione mensile individuale maggiorate come segue:

- lavoro straordinario feriale diurno: 30%
- lavoro straordinario feriale notturno: 35%
- lavoro straordinario festivo diurno: 38%
- lavoro straordinario festivo notturno: 45%

13. Il lavoratore non addetto a turni che viene chiamato a prestare lavoro straordinario festivo viene normalmente compensato con un corrispondente periodo di riposo compensativo e con la sola maggiorazione della retribuzione oraria stabilita al precedente comma per le ore prestate

14. **Con decorrenza dal 1° ottobre 2025** il lavoratore che presta lavoro straordinario notturno tra le ore 0 e le ore 6 a.m. ha diritto, a titolo di **permesso retribuito per** riposo fisiologico, a posticipare l'inizio del lavoro ordinario della giornata per un numero di ore pari alla durata della prestazione straordinaria, **fermo restando il pagamento della stessa ai termini contrattuali. La presente disposizione non è cumulabile con le eventuali previsioni di miglior favore esistenti a livello aziendale: a tal fine gli accordi aziendali sono sottoposti a verifica entro il mese di dicembre 2025.**

15. Con riferimento al rispetto del riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003, al personale non reperibile chiamato a svolgere lavoro straordinario non programmato si applicano le disposizioni di cui all'art. 25, comma 8, punto 9.

16. La presente normativa non trova applicazione nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli superiori al 6°.

CAPITOLO VIII

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32
TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 della L. n. 300/1970, il lavoratore impossibilitato a prestare la propria attività per malattia o infortunio extra professionale, è tenuto a:
   1) Avvertire l'Azienda il giorno stesso dell'inizio della malattia o della sua prosecuzione, all'inizio del normale orario di lavoro, salvi i casi di forza maggiore e comunicare all'azienda medesima il numero di protocollo del certificato telematico inviato dal medico curante, il giorno stesso dell'emissione e comunque entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza o della sua prosecuzione; tale comunicazione va effettuata dal lavoratore mediante l'utilizzo di posta elettronica o sms o secondo le modalità indicate dall'azienda. Ove il certificato telematico non possa essere emesso o trasmesso, il lavoratore è tenuto a far pervenire all'azienda medesima al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza la certificazione medica cartacea attestante lo stato di malattia, salvo il caso di forza maggiore.
   2) Comunicare preventivamente all'azienda ogni mutamento di indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o di infortunio non professionale, salvo giustificato impedimento.
   3) Trovarsi nel proprio domicilio, ovvero al diverso indirizzo che preciserà contestualmente alla comunicazione di malattia, disponibile per i controlli per l'accertamento dello stato di malattia, nelle seguenti fasce orarie:

      dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.
   4) Comunicare e giustificare l'eventuale prosecuzione dello stato di malattia nei tempi e secondo le modalità previste dai punti precedenti.
2. In caso di malattia o infortunio extra-professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per 12 mesi **continuativi. Si considera prosecuzione del periodo continuativo di 12 mesi la malattia o l'infortunio che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia/infortunio precedente. I periodi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero debitamente certificati non vengono computati nei 12 mesi continuativi.**
3. Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui sopra qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, anche in caso di una pluralità di eventi morbosi ed indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, il limite massimo **di 18 mesi di assenza,** durante l'arco temporale massimo dei **36** mesi consecutivi precedenti l'ultimo evento morboso. **I periodi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero debitamente certificato non vengono computati nel calcolo del periodo massimo di conservazione del posto.**
4. **Ai lavoratori con disabilità riconosciuta ai sensi degli artt. 3 e 5 della legge n. 104/1992, computati ai sensi della legge n. 68/1999 o che hanno titolo ai permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge n. 104/1992 e sue successive modifiche ed integrazioni, alla luce degli obiettivi di cui al D. Lgs. n. 62/2024 e per tenere quindi conto della specifica situazione di disabilità anche nell'ambito del diritto alla conservazione del posto in caso di malattia/infortunio extra-professionale, si applicano, dietro presentazione della relativa certificazione medica, le seguenti misure specifiche:**
   a. **il diritto alla conservazione del posto di cui al comma 2 viene esteso a 15 mesi;**
   b. **il diritto alla conservazione del posto di cui al comma 3 viene esteso a 20 mesi.**
5. **Nei casi di assenze dovute a malattie di particolare gravità (quali esemplificativamente malattie**

oncologiche, sclerosi multipla gravemente invalidante, distrofia muscolare, morbo di cooley, sla, trapianto di organi vitali, uremia cronica o comunque altre gravi malattie che richiedano terapie invasive salvavita), previa richiesta del lavoratore con idonea certificazione scritta da presentare prima della scadenza del termine di comporto, il periodo di conservazione del posto di cui al precedente comma 2 è esteso fino a 18 mesi mentre il periodo di conservazione del posto di cui al comma 3 è esteso a 24 mesi nell'arco temporale massimo dei 36 mesi consecutivi precedenti l'ultimo evento morboso.

6. **Eventuali** casi di particolare gravità **possono essere valutati** dall'azienda su richiesta dell'interessato, eventualmente assistito dalla RSU.

7. Ove il superamento del periodo di conservazione del posto sia avvenuto a seguito di uno stato di malattia particolarmente grave, destinato a perdurare dopo il termine, il lavoratore può usufruire, previa richiesta e idonea certificazione scritta da presentare prima della scadenza del termine, di un periodo di aspettativa di durata non superiore a mesi 12 (dodici) durante il quale non decorrono retribuzione e anzianità.

8. Le aziende si impegnano anche su segnalazione della r.s.u. ad esaminare eventuali richieste di proroga del periodo di aspettativa in presenza di situazioni meritevoli di particolare attenzione.

9. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il contratto di lavoro senza obbligo di preavviso e con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

10. Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso.

11. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro sino alla guarigione clinica, comprovata da adeguata certificazione, oppure fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si siano stabilizzati.

12. Durante il periodo di conservazione del posto **di cui ai precedenti commi** l'azienda corrisponde al lavoratore la retribuzione globale.

13. Ferma restando la disciplina legislativa e amministrativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo viene assicurato mediante integrazione delle indennità a carico degli istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive.

14. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

15. Quanto il lavoratore abbia diritto a percepire per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi anche di legge viene computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite della retribuzione globale e l'eventuale eccedenza viene corrisposta al lavoratore.

16. Per i lavoratori in prova il periodo di conservazione del posto in caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non può superare i termini del periodo di prova previsti dal presente CCNL o individualmente pattuiti.

17. Per quanto riguarda le cure termali e/o idropiniche si fa riferimento alle disposizioni vigenti in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti firmatarie del presente CCNL si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione per malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto.

NORMA DI ATTUAZIONE

La nuova disciplina del periodo di comporto disposta con il presente articolo decorre dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del presente CCNL (8 maggio 2025), ferma restando la disciplina transitoria di seguito indicata.

Al fine di non pregiudicare le situazioni già in essere, per i lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, che non rientrino nelle casistiche di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, resta applicabile la disciplina previgente dell'art. 32, comma 3 fino a tutto il 7 maggio 2026. Resta inteso che per i suddetti lavoratori, a decorrere dal giorno successivo, troverà applicazione la nuova disciplina di cui al comma 3 del presente articolo, anche con riguardo ai periodi di malattia intervenuti in precedenza.

ART. 34

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITA'

1. Sono applicate le disposizioni di legge in materia di assenza dal lavoro per maternità e paternità.
2. Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, viene corrisposta a chi di diritto la retribuzione globale mensile, con esclusione delle eventuali indennità e compensi collegati alla presenza in servizio.
3. Da tale trattamento sono dedotte tutte le concessioni accordate per legge allo stesso titolo da qualsiasi altro ente, escluse le concessioni aventi carattere di premio.
4. In caso di malattia sopravvenuta durante la gravidanza o il puerperio e che perduri oltre il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, i termini stabiliti per il trattamento di malattia decorrono a partire dal suddetto termine.
5. Ai sensi dell'art. 32 del D. LGS. n. 151/2001 e successive modificazioni, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente rinnovo, il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.
6. La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto in azienda.
7. Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere a giornate intere.
8. Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali su base continuativa mensile, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 30 giorni prima, la richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
9. Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è invece tenuto a presentare all'azienda un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando: il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolato in giornate equivalenti; il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruite; la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria, ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni. Resta fermo l'obbligo di allegare il certificato

di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

10. Oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata della fruizione di altri permessi o riposi.
11. **Le Parti si impegnano a promuovere gli accordi aziendali che introducono misure migliorative rispetto alle provvidenze di legge a sostegno della genitorialità (es. congedo di paternità, congedi parentali,ecc).**

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 36
MINIMI TABELLARI INTEGRATI

Minimi tabellari integrati					
Livello	**Parametro**	**Decorrenze**			
		01/07/25	**01/07/26**	**01/07/27**	**01/10/27**
Q	200,74	€ 3.493,60	€ 3.577,50	€ 3.661,40	€ 3.731,31
8	181,29	€ 3.154,98	€ 3.230,75	€ 3.306,52	€ 3.369,66
7	167,50	€ 2.915,01	€ 2.985,02	€ 3.055,03	€ 3.113,37
6	153,69	€ 2.674,75	€ 2.738,99	€ 2.803,23	€ 2.856,76
5	139,96	€ 2.435,69	€ 2.494,19	€ 2.552,69	€ 2.601,44
4	131,42	€ 2.287,08	€ 2.342,01	€ 2.396,94	€ 2.442,72
3	122,95	€ 2.139,70	€ 2.191,09	€ 2.242,48	€ 2.285,31
2	111,15	€ 1.934,30	€ 1.980,76	€ 2.027,22	€ 2.065,94
1	100,00	€ 1.740,34	€ 1.782,14	€ 1.823,94	€ 1.858,78

ART. 39
INDENNITÀ DI FUNZIONE QUADRI E ASSISTENZA LEGALE

1. In considerazione della particolare delicatezza e complessità del ruolo ricoperto dai lavoratori Quadri all'interno dell'azienda nonché dell'ordinario svolgimento da parte degli stessi di prestazioni lavorative senza limiti massimi di durata dell'orario di lavoro, ai lavoratori Quadri compete una indennità di funzione pari a 51,65 euro da corrispondersi per 12 mensilità.
2. Ai lavoratori con qualifica di quadro e ai lavoratori direttivi inquadrati nei livelli 7° e 8°, a cui in forza di disposizioni di leggi o regolamenti possano essere ricondotte specifiche responsabilità civili, penali o amministrative, conseguenti anche a deleghe di poteri nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura delle eventuali spese connesse in caso di procedimenti civili, penali o amministrativi per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
3. **Con decorrenza 1° gennaio 2026 è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili, penali o amministrativi per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte anche ai lavoratori inquadrati in livelli diversi da quelli sopra indicati ai quali vengano comunque assegnate, in applicazione di disposizioni di legge o di regolamento, specifiche responsabilità di rilievo civile, penale o amministrativo conseguenti al ruolo esercitato.**
4. **L'assistenza legale di cui ai 2 commi precedenti sarà fornita direttamente dall'azienda.**

CAPITOLO XI

PARI OPPORTUNITA' E AZIONI SOCIALI

Art. 47
PARI OPPORTUNITÀ - DIVERSITA'- INCLUSIONE

1. 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 **e con la Direttiva UE 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per un stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**, 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.
2. 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 **confermata** la Commissione paritetica nazionale sulla realizzazione delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione nel settore gas-acqua.
3. 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 Contratto, 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;

4. 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.
5. 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).

6. 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.
7. 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

1. 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.
2. 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.

ART. 48
AZIONI SOCIALI

omissis

8) VIOLENZA DI GENERE

1. **Alle** lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere **vengono riconosciuti, ove ne facciano richiesta, le seguenti misure:**

- diritto di astenersi dal lavoro per un periodo **retribuito** massimo di **12** mesi **per motivi connessi al percorso di protezione**, fermo restando quanto stabilito per i tre mesi a norma dell'art. 24 del d.lgs. 80 del 2015, da fruirsi anche su base oraria **nell'arco temporale di 3 anni** in misura non inferiore a 1/3 dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo;
- diritto di fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di **36 mesi.**

2. 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, l'accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno **nonché campagne di comunicazione e sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere, anche attraverso il superamento di ogni stereotipo discriminatorio, a partire dal linguaggio.**

CAPITOLO XIII

WELFARE CONTRATTUALE

ART. 50
ASSISTENZA E PREVIDENZA

1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. 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 adeione su base volontaria, individuano nel Fasie il fondo di riferimento di Settore.

2. Previa verifica in sede aziendale in fase di prima attuazione, sono fatte comunque salve le diverse soluzioni già in essere, che restano alternative al Fasie.

3. Potranno iscriversi anche i dipendenti con contratto a tempo determinato e di inserimento purché di durata non inferiore a 12 mesi.

4. 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.

5. 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; dalla medesima data il contributo a carico di ciascun lavoratore e per ogni componente del suo nucleo familiare iscritto aumenta di 12 euro annui; **a decorrere dal 1°gennaio 2026 il contributo di € 5,00 per 12 mensilità viene elevato a € 7,00 per 12 mensilità.**

2. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti stipulanti confermano la volontà di sviluppare ai termini della legislazione vigente in materia le forme negoziali di previdenza complementare.

2. 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.

3. 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 161 per ciascuna mensilità imponibile.

4. **Proxigas**, Assogas 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.

5. 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; **con decorrenza 1° gennaio 2026 il contributo in oggetto è elevato di ulteriori € 4,00 sul parametro medio 143,53 per ogni mensilità imponibile.**

6. 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.

7. 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.

ART. 51 (nuovo)
ASSICURAZIONI

1. Con decorrenza 1° luglio 2018, verrà attivata da parte delle Aziende per i dipendenti in servizio una polizza assicurativa che consenta una copertura del rischio di morte per malattia non professionale o di invalidità permanente per malattia non professionale, certificata dagli Enti competenti, che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con la corresponsione di un capitale a beneficio degli eredi, che dovrà tener conto della presenza di familiari e/o di minori non autosufficienti a carico.

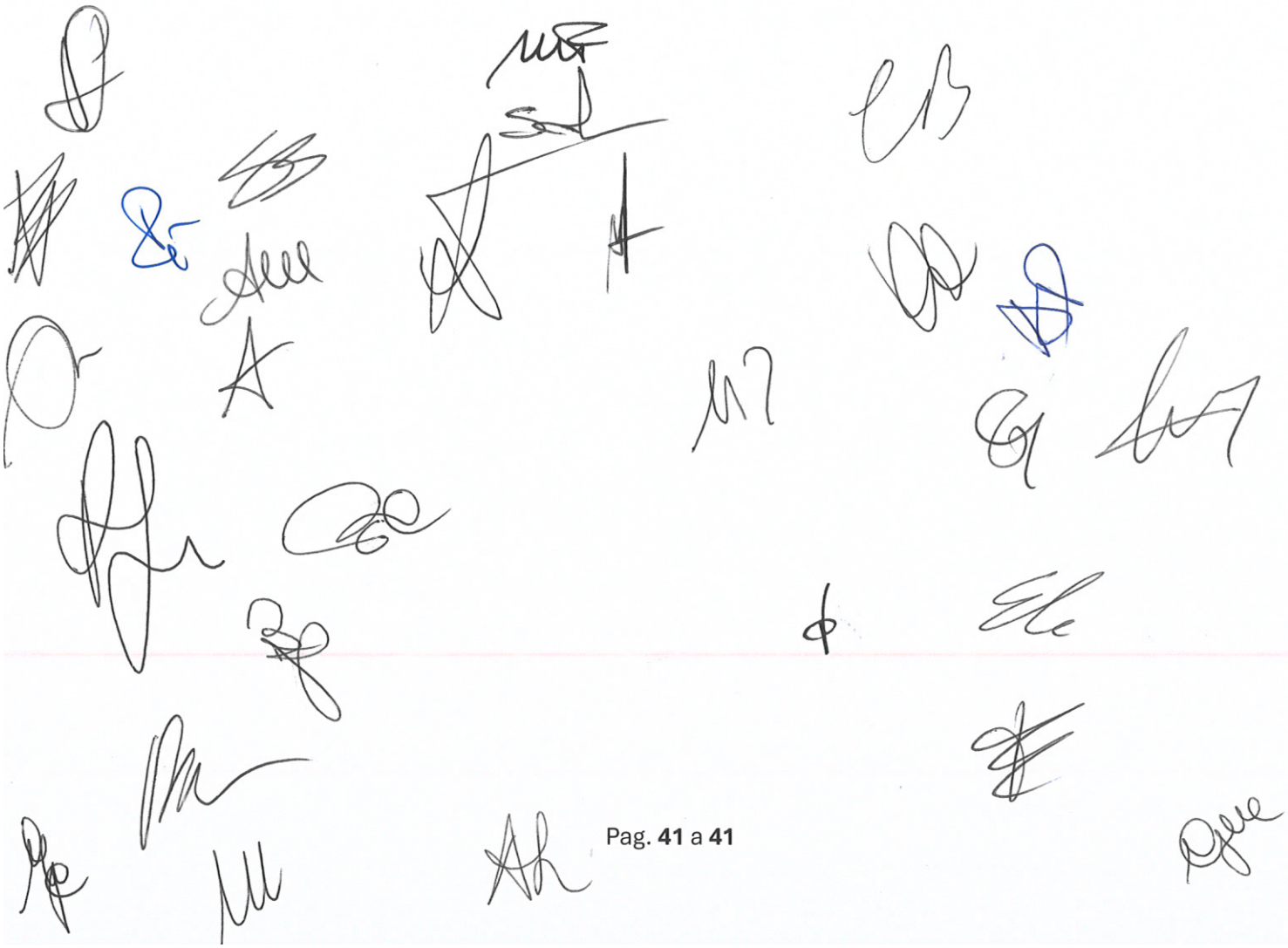
2. Le aziende impegnano a tal fine un importo mensile in cifra fissa pari a 5 euro per 12 mensilità (60 euro annui), **che viene elevato a € 6,00 euro (72 euro annui) a partire dal 1°gennaio 2026.**

3. Le modalità e condizioni della suddetta copertura sono state definite tra le parti con accordo del 25 maggio 2018, allegato n. 5 al presente CCNL.

4. In sede aziendale potranno peraltro essere definite eventuali diverse modalità di attuazione di quanto previsto dal presente articolo, in particolare in presenza di preesistenti coperture assicurative.

ALLEGATI all'art. 18

Allegato 1_tabella requisiti e fattori distintivi
Allegato 2_numero elementi distintivi
Allegato 3_soft skills e riferimenti scolarità



AMBITO	AREA	DENOMINAZIONE PROFILO	RANGE	COMPETENZE/CONOSCENZE	ELEMENTI DISTINTIVI PER SPECIALIZZAZIONE	ELEMENTI DISTINTIVI PER AMBITO
Amministrativo	Acquisti/Appalti	**ADDETTO ACQUISTI/APPALTI**	**4-5**	Lavoratore che provvede a tenere i contatti operativi con i fornitori e, previa richiesta e acquisizione dei competenti pareri tecnici, istruisce le pratiche attinenti alla selezione dei fornitori e alle procedure per le gare di appalto.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Amministrativo	Acquisti/Appalti	**ESPERTO ACQUISTI/APPALTI**	**6-7**	Lavoratore che collabora, fornendo il supporto specialistico di competenza, al corretto espletamento delle procedure d'appalto e alla redazione dei contratti dei capitolati e dei documenti per gare di appalto	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Assicurare l'applicazione e la conformità delle leggi, regolamenti e norme nazionali e/o comunitarie anche mediante la redazione di documenti ufficiali ad uso interno e/o esterno all'organizzazione - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Acquisti/Appalti	**RESPONSABILE ACQUISTI/APPALTI**	**8**	Lavoratore responsabile dell'acquisto di beni e servizi. È incaricato di trovare le migliori e più affidabili fonti di approvvigionamento, di negoziare i termini e le condizioni e di gestire il processo di acquisto dall'inizio alla fine, definendo le strategie necessarie per l'ottimizzazione dei costi	n.a.	n.a.
Tecnico	Transizione energetica	**ADDETTO AMBIENTALE**	**4-5**	Lavoratore che cura la raccolta dei dati utili ed il relativo aggiornamento, supportando gli esperti delle politiche ambientali alla stesura dei relativi piani aziendali.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	-Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo;
Tecnico	Transizione energetica	**ESPERTO AMBIENTALE**	**6-7**	Lavoratore che supporta la direzione tecnica ed i settori operativi aziendali affinché le attività vengano svolte in conformità alle prescrizioni della vigente legislazione ambientale, alle politiche ambientali definite dall'azienda ed agli impegni aziendali in ottica di sostenibilità ambientale.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;

Tecnico	Transizione energetica	**ESPERTO ENERGY MANAGEMENT**	**6-7**	Lavoratore che monitora i livelli di utilizzo dell'energia nei processi aziendali, compresi stabili industriali e civili, proponendo delle soluzioni di approvvigionamento energetico alternative in ottica di efficienza e sostenibilità seguendo la politica energetica aziendale.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;
Tecnico	Transizione energetica	**ESPERTO MOBILITY MANAGEMENT**	**6-7**	Lavoratore che promuove e realizza interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità dei dipendenti, derivante dalle esigenze lavorative aziendali, anche collaborando all'adozione del piano di mobilità sostenibile.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;
Tecnico	Transizione energetica	**ESPERTO WATER SAFETY PLAN**	**6-7**	Lavoratore che analizza la filiera idrica (captazione — trattamento — distribuzione — consumo), fornendo un quadro relativo allo status attuale del sistema idrico. Valuta le possibili emergenze idro-potabili, prendendo in considerazione i possibili eventi pericolosi lungo l'intera filiera idro-potabile, identificandone le cause e proponendo per esse le necessarie misure preventive, interfacciandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte nella redazione del PSA.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;
Resp	Transizione energetica	**RESPONSABILE AMBIENTALE-ENERGY MANAGEMENT-WATER SAFETY PLAN**	**8**	Completare descrizione	n.a.	n.a.
Amministrativo	Servizi generali	**ADDETTO DI SEGRETERIA**	**2-3**	Lavoratore che esegue attività di segreteria e di supporto per le unità organizzative di appartenenza, utilizzando gli strumenti per l'automazione d'ufficio di uso corrente.	-Garantisce l'adempimento di scadenze o procedure - Possedere una qualifica professionale certificata in materia coerente con la funzione di appartenenza o comprovata acquisizione delle conoscenze teoriche e di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica nonché corsi di aggiornamento. -Esegue in autonomia anche all'interno di un team la propria attività, nell'ambito di procedure e prassi definite,anche se inserito in squadra ed eventualmente con l'ausilio di strumenti digitali basilari, coadiuvando la funzione di appartenenza -Cura la raccolta dei dati utili alla funzione di appartenenza, assicurando che siano correttamente archiviati e aggiornati, apportando modifiche o integrazioni quando necessario	
Amministrativo	Servizi generali	**ADDETTO SERVIZI INTERNI-ESTERNI (FATTORINO, USCIERE, CUSTODE)**	**transitorio**	Lavoratore che attende alla ricezione, allo smistamento ed inoltro della corrispondenza di documenti e plichi in arrivo ed in partenza, disbriga commissioni esterne, provvede al ricevimento dei visitatori, fornisce semplici indicazioni ai clienti ed effettua il controllo degli accessi e dei beni aziendali.	n.a.	n.a.

Amministrativo	Risorse Umane	**ADDETTO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**	**4-5**	Lavoratore che, nel rispetto della normativa in materia di amministrazione del personale, svolge attività di supporto nella elaborazione delle paghe, versamento imposte e contributi gestendo la relativa documentazione sulla base delle procedure aziendali	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Amministrativo	Risorse Umane	**ADDETTO RISORSE UMANE**	**4-5**	Lavoratore con conoscenza della normativa specifica di settore che supporta il coodinatore per le attività di selezione, formazione e sviluppo del personale. Collabora inoltre per la gestione delle attività di valutazione delle prestazioni dei lavoratori e della loro produttività.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Amministrativo	Risorse Umane	**ESPERTO AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE**	**6-7**	Lavoratore con conoscenze specialistiche della normativa in materia di amministrazione del personale, garantisce la corretta esecuzione del processo di payroll, degli adempimenti fiscali e prevvidenziali relativi al Personale	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Assicurare l'applicazione e la conformità delle leggi, regolamenti e norme nazionali e/o comunitarie anche mediante la redazione di documenti ufficiali ad uso interno e/o esterno all'organizzazione - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Risorse Umane	**ESPERTO RISORSE UMANE**	**6-7**	Lavoratore che, conoscendo la normativa specifica di settore, coordina le attività di selezione, formazione e sviluppo del personale. Controlla, gestisce e analizza i dati relativi al personale, utilizzando appositi sistemi informativi. Supporta i manager della società per la valutazione delle prestazioni dei lavoratori e della loro produttività.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Assicurare l'applicazione e la conformità delle leggi, regolamenti e norme nazionali e/o comunitarie anche mediante la redazione di documenti ufficiali ad uso interno e/o esterno all'organizzazione - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Risorse Umane	**RESPONSABILE RISORSE UMANE**	**8**	Lavoratore che coordina politche e processi relativi alla gestione del Personale (amministrazione/formazione/sviluppo/relazioni sindacali...), assicura l'applicazione delle norme vigenti erappresenta la Società nei confronti di Enti, Associazioni e Organizzazioni Sindacali	n.a.	n.a.

Amministrativo	Responsabilità sociale	**RESPONSABILE CSR**	**8**	Lavoratore che promuove la diffusione di una cultura gestionale ispirata ai principi della Responsabilità Sociale di Impresa e della Sostenibilità, coordinando le attività finalizzate alla misurazione e riduzione dell'impatto ambientale, mediante la predisposizione di un piano pluriennale coerente con la strategia aziendale, in collaborazione con le altre strutture competenti.	n.a.	n.a.
Amministrativo	Normative e Tariffe	**ADDETTO NORMATIVE, TARIFFE/REGOLAZIONE**	**4-5**	Lavoratore che monitora l'introduzione di nuove normative e gestisce gli aspetti e adempimenti amministrativi da esse derivanti.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Amministrativo	Normative e Tariffe	**ESPERTO NORMATIVE, TARIFFE E REGOLAZIONE**	**7**	Lavoratore che segue l'evoluzione del sistema normativo di riferimento, tenendo i rapporti operativi con le Autorità di controllo, simulandone gli effetti sui risultati economici aziendali e valutando i potenziali impatti.	n.a.	n.a.
Amministrativo	Normative e Tariffe	**RESPONSABILE NORMATIVE, TARIFFE E REGOLAZIONE**	**8**	Lavoratore che assicura il rispetto delle normative vigenti e delle tariffe applicate. Possiede una profonda conoscenza delle normative, delle leggi e delle regolamentazioni nazionali e comunitarie di settore e si relaziona con le autorità di regolazione e controllo.	n.a.	n.a.
Tecnico	Progettazione/Direzione Lavori/Patrimonio	**ADDETTO PREVENTIVI CLIENTELA**	**4-5**	Lavoratore che effettua attività di preventivazione per spostamento dei misuratori, allacciamenti ed in generale lavori a pagamento del cliente che non richiedono verifiche della rete, fornendo tutti gli elementi per la realizzazione degli stessi al personale operativo.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	-Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo;
Tecnico	Progettazione/Direzione Lavori/Patrimonio	**ASSISTENTE PROGETTAZIONE/LAVORI RETE**	**5-6**	Lavoratore che cura le attività di progettazione, di massima ed esecutiva, per opere di estendimento, potenziamento, risanamento e modifica di reti di distribuzione, ivi inclusi i preventivi per allacciamenti particolarmente complessi; per tratti di rete controlla altresì i lavori di personale aziendale e/o esterno, tenendone la contabilità e gestendone le varianti.	-Responsabilità diretta su un intero processo complesso della funzione di appartenenza - Completa autonomia nella gestione di una molteplicità di attività specialistiche, garantendo l'aderenza alle rilevanti procedure e/o normative di riferimento nonchè il rispetto delle relative scadenze; - Comprovate conoscenze specialistiche della normativa applicabile alla funzione di appartenenza; - Completa autonomia nell'interfacciarsi in modo efficace con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni all'organizzazione	-Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;
Tecnico	Progettazione/Direzione Lavori/Patrimonio	**ESPERTO FACILITY ENGINEER**	**6-7**	Lavoratore che progetta, ottimizza e implementa infrastrutture e i sistemi, fisici e non e di tutte le componenti del luogo di lavoro che rendono possibili i processi di produzione dei servizi al fine di garantire l'efficienza dell'attività produttiva in particolare sotto il profilo dell'efficienza energetica	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;

Tecnico	Progettazione/Direzione Lavori/Patrimonio	**ESPERTO SVILUPPATORE TLC E AUTOMAZIONE IMPIANTI INDUSTRIALI**	6-7	Lavoratore che esegue la programmazione, l'installazione e la manutenzione dei sistemi di programmazione e di controllo della produzione (Programmable Logic Controller – PLC) e di trasmissione dei dati negli impianti con elevato livello di automazione. Si occupa anche degli interventi di installazione e configurazione dell'hardware, di adattare ed interfacciare gli impianti ed i macchinari di produzione e dello sviluppo, di personalizzare il software di gestione, assicurando assistenza tecnica agli operatori degli impianti.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;
Tecnico	Progettazione/Direzione Lavori/Patrimonio	**RESPONSABILE / PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI**	8	Lavoratore che coordina le attività relative ad elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti tecnici di rilevante complessità e valore economico, predisponendo il piano degli investimenti e provvedendo direttamente e/o sovrintendendo alle attività di Direzione lavori collegate.	n.a.	n.a.
Tecnico	Progettazione/Direzione Lavori/Patrimonio	**TECNICO ESPERTO DIREZIONE LAVORI**	7	Lavoratore che partecipa alla progettazione delle varianti, alla relativa revisione prezzi e, in rapporto con le competenti funzioni amministrative aziendali, alle liquidazioni finali. Segue i rapporti operativi con Società di servizi del sottosuolo. Coordina le attività operative ordinarie e straordinarie svolte da risorse interne o da terzi, con la responsabilità della tenuta dei libri obbligatori di cantiere, dell'effettuazione dei lavori, assicurando la rispondenza alle esigenze e normative aziendali e il controllo dei lavori svolti da terzi.	n.a.	n.a.
Tecnico	Progettazione/Direzione Lavori/Patrimonio	**TECNICO ESPERTO PROGETTAZIONE**	7	Lavoratore che svolge attività inerenti alla elaborazione e alla ottimizzazione di progetti tecnico economici relativi ad ampliamenti, potenziamenti e manutenzione straordinaria di impianti e/o reti di distribuzione, predisponendo altresì i budget degli investimenti annuali e poliennali e controllandone gli andamenti.	n.a.	n.a.
Tecnico	Qualità, Sicurezza e Ambiente	**ADDETTO ESPERTO PREVENZIONE/PROTEZIONE RISCHI**	5-6	Lavoratore che cura le attività di controllo e raccolta dei dati per il rispetto della normativa in materia di prevenzione e protezione dai rischi, segnalando i problemi esistenti; segue l'aggiornamento della prescritta documentazione.	-Responsabilità diretta su un intero processo complesso della funzione di appartenenza - Completa autonomia nella gestione di una molteplicità di attività specialistiche, garantendo l'aderenza alle rilevanti procedure e/o normative di riferimento nonchè il rispetto delle relative scadenze; - Comprovate conoscenze specialistiche della normativa applicabile alla funzione di appartenenza; - Completa autonomia nell'interfacciarsi in modo efficace con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni all'organizzazione	-Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;
Tecnico	Qualità, Sicurezza e Ambiente	**ESPERTO PREVENZIONE/PROTEZIONE RISCHI**	6-7	Lavoratore che collabora all'analisi dei fattori di rischio, della valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro e a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente. Provvede alle attività di formazione e addestramento	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;

Tecnico	Qualità, Sicurezza e Ambiente	**ESPERTO SOSTENIBILITA'**	**6-7**	Lavoratore che monitora la normativa di settore, cura lo sviluppo e l'implementazione delle iniziative progettuali in tema di sostenibilità, fornisce supporto specialistico nella redazione del Piano di Sostenibilità e nella definizione degli obiettivi/target da perseguire anche mediante la costituzione di KPI.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;
Tecnico	Qualità, Sicurezza e Ambiente	**RESPONSABILE PREVENZIONE/PROTEZIONE**	**8**	Lavoratore che provvede all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro.	n.a.	n.a.
Mercato	Marketing	**ADDETTO ATTIVITA' DI MARKETING**	**4-5**	Lavoratore che supporta le attività di definizione ed implementazione delle linee di prodotto e della strutturazione delle offerte e dello sviluppo e lancio di prodotti e servizi; monitora e cura il reporting delle campagne commerciali.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	- Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni
Mercato	Marketing	**ESPERTO DIGITAL MARKETING**	**6-7**	Lavoratore che definisce le azioni volte al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano marketing aziendale. Tramite l'interpretazione dei dati forniti dai sistemi di web analytics propone soluzioni digitali e gestisce il rapporto con gli esperti informatici per gli interventi di sviluppo.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	Collaborare all'elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti commerciali di media e/o rilevante complessità e valore economico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore; - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Comprovata capacità di analisi dei processi volta all'adeguamento degli stessi coerentemente all'evoluzione delle normative di settore, leggi locali e internazionali e regolamenti di mercato, che influenzano la gestione delle attività aziendali e la protezione dei consumatori -Essere responsabile dell'individuazione di nuovi prodotti o il miglioramento di quelli esistenti, per rispondere alle esigenze del mercato e dei consumatori
Mercato	Marketing	**ESPERTO INNOVAZIONE COMMERCIALE E OFFERING**	**6-7**	Lavoratore che ricerca e sviluppa le nuove opportunità di business (nuovi prodotti/servizi), gestendo la fase di start-up delle nuove iniziative. Analizza le performance delle attività già avviate, ottimizzazione business model e supply chain.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	Collaborare all'elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti commerciali di media e/o rilevante complessità e valore economico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore; - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Comprovata capacità di analisi dei processi volta all'adeguamento degli stessi coerentemente all'evoluzione delle normative di settore, leggi locali e internazionali e regolamenti di mercato, che influenzano la gestione delle attività aziendali e la protezione dei consumatori -Essere responsabile dell'individuazione di nuovi prodotti o il miglioramento di quelli esistenti, per rispondere alle esigenze del mercato e dei consumatori
Mercato	Marketing	**RESPONSABILE MARKETING**	**8**	Lavoratore che predispone il piano di marketing dell'azienda, dalle tipologie di offerta per segmento di mercato alle relative azioni promozionali, tenuto conto dei vincoli derivanti dal sistema di approvvigionamento, effettuando gli studi e le simulazioni necessarie e ne segue l'attuazione.	n.a.	n.a.

Amministrativo	Audit	**ADDETTO ESPERTO INTERNAL AUDITING**	**5-6**	Lavoratore che collabora alla raccolta e all'analisi dei dati, utili al monitoraggio dei processi aziendali. Sintetizza le informazioni utili alla redazione dei report e possiede adeguata familiarità con i principi dell'internal audit, nonché adeguate competenze in ambito contabile e finanziario.	-Responsabilità diretta su un intero processo complesso della funzione di appartenenza - Completa autonomia nella gestione di una molteplicità di attività specialistiche, garantendo l'aderenza alle rilevanti procedure e/o normative di riferimento nonchè il rispetto delle relative scadenze; - Comprovate conoscenze specialistiche della normativa applicabile alla funzione di appartenenza; - Completa autonomia nell'interfacciarsi in modo efficace con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni all'organizzazione	- Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Trasversale	Manageriale	**ESPERTO PROJECT MANAGEMENT**	**7**	Lavoratore responsbaile di progetti precisi e prestabiliti dall'azienda garantisce il coordinamento tra i team di lavoro dedicati al progetto, supervisionandone le attività quotidiane e periodiche e monitorando l'avanzamento dei risultati.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	0
Trasversale	Manageriale	**RESPONSABILE BUSINESS DEVELOPMENT**	**8**	Lavoratore che sviluppa soluzioni e progetti non predefiniti, sia in ambito commerciale, che in quello tecnico. Supporta il business nella definizione dei requisiti tecnici, partecipando alla programmazione e all'esecuzione dei progetti di sviluppo.	n.a.	n.a.
Digital	Informatica	**ADDETTO ESPERTO MANUTENZIONE APPLICATIVA**	**5-6**	Lavoratore con conoscenza delle applicazioni informatiche aziendali e delle procedure interne di manutenzione e modifica dei sistemi, coordina le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, identifica i problemi e i malfunzionamenti proponendo le relative soluzioni tecniche di cui ne garantisce l'esecuzione anche anche in collaborazione con consulenti esterni	-Responsabilità diretta su un intero processo complesso della funzione di appartenenza - Completa autonomia nella gestione di una molteplicità di attività specialistiche, garantendo l'aderenza alle rilevanti procedure e/o normative di riferimento nonchè il rispetto delle relative scadenze; - Comprovate conoscenze specialistiche della normativa applicabile alla funzione di appartenenza; - Completa autonomia nell'interfacciarsi in modo efficace con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni all'organizzazione	- Supportare in maniera qualificata l'implementazione di soluzioni avanzate di cybersecurity al fine di garantire la protezione delle informazioni aziendali - Collaborare all'innovazione di strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità
Digital	Informatica	**ESPERTO MANUTENZIONE APPLICATIVA**	**6-7**	Lavoratore che garantisce l'esercibilità e la manutenzione applicativa dei sistemi di riferimento assicurandone il corretto funzionamento, presidiandone il monitoraggio e assicurando la corretta gestione degli incident e delle problematiche riscontrate. Garantisce la gestione della manutenzione correttiva ed ordinaria dei sistemi anche tramite analisi dei ticket e indirizzamento delle specifiche soluzioni nei tempi definiti.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'implementazione di soluzioni avanzate di cybersecurity al fine di garantire la protezione delle informazioni aziendali -Implementare algoritmi e automazioni delle attività per migliorare l'efficienza aziendale anche mediante l'ottimizzazione delle architetture cloud e garantendo sicurezza e continuità operativa; - Collaborare all'innovazione di strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità
Digital	Informatica	**ESPERTO SVILUPPATORE IT**	**6-7**	Lavoratore che progetta e/o codifica soluzioni informatiche per soddisfare le specifiche della richiesta tecnica. Assicura l'implementazione di applicazioni ICT, elaborandone un codice che garantisca efficienza, funzionalità ed esperienza utente ottimali.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'implementazione di soluzioni avanzate di cybersecurity al fine di garantire la protezione delle informazioni aziendali -Implementare algoritmi e automazioni delle attività per migliorare l'efficienza aziendale anche mediante l'ottimizzazione delle architetture cloud e garantendo sicurezza e continuità operativa; - Collaborare all'innovazione di strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità
Digital	Informatica	**RESPONSABILE SISTEMI INFORMATIVI**	**8**	Lavoratore che definisce il piano delle dotazioni informatiche aziendali e dell'approviggionamento di software e applicazioni, presidiando lo sviluppo dell'infrastruttura tecnologica e garantendo la sicurezza dei dati e dei sistemi IT. Definisce le strategie di outsourcing gestendo i relativi rapporti contrattuali	n.a.	n.a.

Amministrativo	Legale	**ADDETTO LEGALE**	**4-5**	Lavoratore che recepisce e predispone gli elementi necessari alla definizione delle pratiche di contenzioso e gestisce l'archivio legale/societario.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Amministrativo	Legale	**ESPERTO LEGALE**	**6-7**	Lavoratore con conoscenze specialistiche in diritto (penale, commerciale, amministrativo,...) .che oltre a predisporre gli atti necessari a gestire le varie pratiche/controversie si occupa dei rapporti con i legali esterni affidatari delle pratiche di contenzioso.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Assicurare l'applicazione e la conformità delle leggi, regolamenti e norme nazionali e/o comunitarie anche mediante la redazione di documenti ufficiali ad uso interno e/o esterno all'organizzazione - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Legale	**RESPONSABILE LEGALE**	**8**	Lavoratore che gestisce le problematiche legali della società anche rappresentandola in giudizio, interagendo con le funzioni aziendali ; è riferimento dei legali esterni per la definizione ed il coordinamento elle attività inerenti al contenzioso.	n.a.	n.a.
Amminsitrativo	Acquisti/Appalti	**ADDETTO CONTROLLO QUALITA' FORNITORI**	**3-4**	Lavoratore che esegue l'attività di controllo qualità dei fornitori/appalti.Utilizza ed analizza varie fonti dati (es.check list, customer satisfaction, avvisi di qualità), per valutare l'adeguatezza e la performance di un fornitore o ditta terza.	-Autonomia su una pluralità di attività o fasi di un processo della funzione di appartenenza, assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Completa autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate anche nel rapportarsi con le altre funzioni aziendali - Possiede solide conoscenze teoriche e pratiche relative a tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite tramite esperienza diretta, formazione specialistica, addestramento e corsi di aggiornamento - Predispone analisi e cura il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	0
Amministrativo	Audit	**ESPERTO INTERNAL AUDITING**	**6-7**	Lavoratore con conoscenze specialistiche della normativa contabile e amministrativa e dei principi in materia di internal audit, assicura la correttezza dei sistemi di monitoraggio continuo dei processi aziendali e propone raccomandozioni e azioni di miglioramento per una maggiore aderenza alle leggi e procedure aziendali	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Assicurare l'applicazione e la conformità delle leggi, regolamenti e norme nazionali e/o comunitarie anche mediante la redazione di documenti ufficiali ad uso interno e/o esterno all'organizzazione - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Audit	**RESPONSABILE INTERNAL AUDITING**	**8**	Lavoratore che opera in maniera indipendente rispetto alle unità di business, cura l'analisi delle principali attività dell'azienda e la valutazione dei rischi complessivi. Si assicura del corretto svolgimento delle pratiche amministrative e finanziarie, controlla l'efficacia e l'efficienza nella gestione dei principali processi aziendali (es. procurement, ICT, HR, ...) e verifica il rispetto di leggi, regolamenti e normative applicabili.	n.a.	n.a.

Mercato	Commerciale	**ADDETTO CLIENTELA**	**3-4**	Lavoratore che, operando anche attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo e con il supporto di sistemi informativi, esegue attività di informazione e supporto alla clientela (attivazione, variazione di contratti, cessazione, rettifiche bollette)	-Autonomia su una pluralità di attività o fasi di un processo della funzione di appartenenza, assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Completa autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate anche nel rapportarsi con le altre funzioni aziendali - Possiede solide conoscenze teoriche e pratiche relative a tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite tramite esperienza diretta, formazione specialistica, addestramento e corsi di aggiornamento - Predispone analisi e cura il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Mercato	Commerciale	**ADDETTO ESPERTO CLIENTI**	**5-6**	Lavoratore che coordina le attività, svolte anche attraverso canali telefonici/telematici, relative a tutti i segmenti di clientela aziendali, garantendo la correttezza delle pratiche contrattuali e il rispetto delle condizioni economico-normative relative; effettua analisi e predispone report di tipo amministrativo e gestionale sulla clientela.	-Responsabilità diretta su un intero processo complesso della funzione di appartenenza - Completa autonomia nella gestione di una molteplicità di attività specialistiche, garantendo l'aderenza alle rilevanti procedure e/o normative di riferimento nonchè il rispetto delle relative scadenze; - Comprovate conoscenze specialistiche della normativa applicabile alla funzione di appartenenza; - Completa autonomia nell'interfacciarsi in modo efficace con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni all'organizzazione	Collaborare all'elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti commerciali di media e/o rilevante complessità e valore economico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore; - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali -Supportare in maniera qualificata l'individuazione di nuovi prodotti o il miglioramento di quelli esistenti, per rispondere alle esigenze del mercato e dei consumatori
Mercato	Commerciale	**ADDETTO GESTIONE CLIENTI**	**4-5**	Lavoratore con conoscenza specifica delle diverse fasce di mercato e dei sistemi tariffari che, oltre a svolgere attività di carattere informativo, gestisce richieste e pratiche contrattuali anche non standardizzate e per diverse linee di prodotto, operando anche attraverso canali telefonici e/o telematici. Si occupa, inoltre, di proporre e finalizzare nuovi contratti relativi a forniture, prodotti e servizi.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	- Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni
Mercato	Commerciale	**ADDETTO TUTELA CLIENTI**	**4-5**	Lavoratore che provvede alle attività istruttorie per la gestione dei reclami pervenuti dalla clientela, ivi inclusa la ricezione degli stessi allo sportello e alla raccolta dei dati per analisi di customer satisfaction.Elabora la reportistica sui tempi di evasione delle pratiche nel rispetto dei requisiti normativi.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	- Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni

Mercato	Commerciale	**ESPERTO CUSTOMER EXPERIENCE**	**6-7**	Lavoratore che cura l'impostazione e la mappatura dei touch point più significativi in termini di customer experience.Propone azioni e nuovi standard per il raggiungimento degli obiettivi di customer experience. Predispone il monitoraggio dei processi, analizza le criticità, proponendo le necessarie azioni correttive.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	Collaborare all'elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti commerciali di media e/o rilevante complessità e valore economico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore; - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Comprovata capacità di analisi dei processi volta all'adeguamento degli stessi coerentemente all'evoluzione delle normative di settore, leggi locali e internazionali e regolamenti di mercato, che influenzano la gestione delle attività aziendali e la protezione dei consumatori -Essere responsabile dell'individuazione di nuovi prodotti o il miglioramento di quelli esistenti, per rispondere alle esigenze del mercato e dei consumatori
Mercato	Commerciale	**ESPERTO CUSTOMER CARE**	**6-7**	Lavoratore che provvede al monitoraggio dei livelli di servizio della Qualità Commerciale previsti dall'Autorità, interagendo con le unità organizzative aziendali coinvolte al fine di evitare il generarsi delle penali a carico della Società	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	Collaborare all'elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti commerciali di media e/o rilevante complessità e valore economico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore; - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Comprovata capacità di analisi dei processi volta all'adeguamento degli stessi coerentemente all'evoluzione delle normative di settore, leggi locali e internazionali e regolamenti di mercato, che influenzano la gestione delle attività aziendali e la protezione dei consumatori -Essere responsabile dell'individuazione di nuovi prodotti o il miglioramento di quelli esistenti, per rispondere alle esigenze del mercato e dei consumatori
Mercato	Commerciale	**ESPERTO SVILUPPO CLIENTI**	**6-7**	Lavoratore che, sulla base delle analisi dei consumi e dei fabbisogni del cliente, tenuto conto dei prezzi di approvvigionamento e vettoriamento, predispone i dati tecnico-economici per la presentazione di offerte a clienti sul libero mercato; effettua altresì analisi di mercato e studi analoghi.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	Collaborare all'elaborazione, ottimizzazione e realizzazione di progetti commerciali di media e/o rilevante complessità e valore economico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore; - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Comprovata capacità di analisi dei processi volta all'adeguamento degli stessi coerentemente all'evoluzione delle normative di settore, leggi locali e internazionali e regolamenti di mercato, che influenzano la gestione delle attività aziendali e la protezione dei consumatori -Essere responsabile dell'individuazione di nuovi prodotti o il miglioramento di quelli esistenti, per rispondere alle esigenze del mercato e dei consumatori
Mercato	Commerciale	**ESPERTO VENDITE GRANDI CLIENTI**	**7**	Lavoratore che, in possesso delle necessarie conoscenze aggiornate in materia di tecnologie di utilizzo, in materia tariffaria, ecc., contatta a fini di acquisizione grandi clienti, predispone l'offerta commerciale e garantisce, nel contempo, una consulenza tecnico/economica sulle possibilità di trasformazione/utilizzo degli impianti.	n.a.	n.a.
Mercato	Commerciale	**RESPONSABILE CLIENTELA/SVILUPPO CLIENTI/VENDITE GRANDI CLIENTI**	**8**	Lavoratore responsabile del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano di sviluppo commerciale, supervisiona la gestione delle vendite e delle relazioni per i grandi clienti e, tenuto conto dei prezzi di approvvigionamento e vettoriamento, ottimizza i processi di vendita e le politiche di pricing e promozione per i clienti strategici	n.a.	n.a.

Tecnico	Chimico	**ADDETTO AI CAMPIONAMENTI**	**3-4**	Lavoratore che effettua i campionamenti su matrici ambientali (acque, terreni, rifiuti, ...) presso stabilimenti produttivi e/o reti/cantieri, compreso la redazione di appositi verbali.	-Autonomia su una pluralità di attività o fasi di un processo della funzione di appartenenza, assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Completa autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate anche nel rapportarsi con le altre funzioni aziendali - Possiede solide conoscenze teoriche e pratiche relative a tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite tramite esperienza diretta, formazione specialistica, addestramento e corsi di aggiornamento - Predispone analisi e cura il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	-Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità;
Tecnico	Chimico	**ADDETTO LABORATORIO**	**3-4**	Lavoratore che oltre ad occuparsi dei campionamenti presso stabilimenti produttivi e/o reti/cantieri, svolge analisi chimiche e batteriologiche (senza elaborazione dati).	-Autonomia su una pluralità di attività o fasi di un processo della funzione di appartenenza, assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Completa autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate anche nel rapportarsi con le altre funzioni aziendali - Possiede solide conoscenze teoriche e pratiche relative a tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite tramite esperienza diretta, formazione specialistica, addestramento e corsi di aggiornamento - Predispone analisi e cura il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	-Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità;
Tecnico	Chimico	**ADDETTO LABORATORIO DI IMPIANTI**	**2-3**	Lavoratore che opera in strutture di impianto, svolgendo analisi di tipo routinario, con l'utilizzo della relativa strumentazione, applicando le specifiche istruzioni operative.	-Garantisce l'adempimento di scadenze o procedure - Possedere una qualifica professionale certificata in materia coerente con la funzione di appartenenza o comprovata acquisizione delle conoscenze teoriche e di mestiere e conoscenze pratiche inerenti tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite con esperienza, addestramento e formazione specialistica nonché corsi di aggiornamento. -Esegue in autonomia anche all'interno di un team la propria attività, nell'ambito di procedure e prassi definite,anche se inserito in squadra ed eventualmente con l'ausilio di strumenti digitali basilari, coadiuvando la funzione di appartenenza -Cura la raccolta dei dati utili alla funzione di appartenenza, assicurando che siano correttamente archiviati e aggiornati, apportando modifiche o integrazioni quando necessario	
Tecnico	Chimico	**RESPONSABILE LABORATORIO**	**8**	Lavoratore che presidia tutti gli aspetti che rendono operativo il laboratorio, come ad esempio la gestione dei dipendenti, dei servizi, delle attrezzature, degli strumenti, del magazzino e delle forniture, l'utilizzo del software e la documentazione. Si assicura che le attività del laboratorio vengano svolte nel rispetto delle procedure ed entro i tempi stabiliti.	n.a.	n.a.
Tecnico	Chimico	**TECNICO ANALISI CHIMICO BATTERIOLOGICHE**	**6-7**	Lavoratore che opera in strutture di laboratorio, svolgendo analisi chimiche e batteriologiche, con l'utilizzo della strumentazione tecnica più avanzata, ed elaborandone i dati; conosce le metodologie analitiche da utilizzare; effettua il controllo sulla preparazione e ne verifica i risultati segnalando le anomalie.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Essere responsabile dell'analisi e l'implementazione di miglioramenti nei processi tecnici/aziendali di rilevante complessità e valore economico, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza e ottimizzare la sicurezza del servizio,degli impianti e/o laboratori e del personale tecnico anche mediante il coordinamento di consulenti e/o interfacciandosi con comitati di Settore -Collaborare nell'innovazione degli strumenti e attrezzature aziendali anche mediante il monitoraggio delle tendenze tecnologiche emergenti al fine di sfruttare le nuove opportunità; - La capacità di pianificare, eseguire e monitorare progetti tecnici/aziendali, includendo anche laddove presenti la gestione delle risorse, del tempo e del budget;

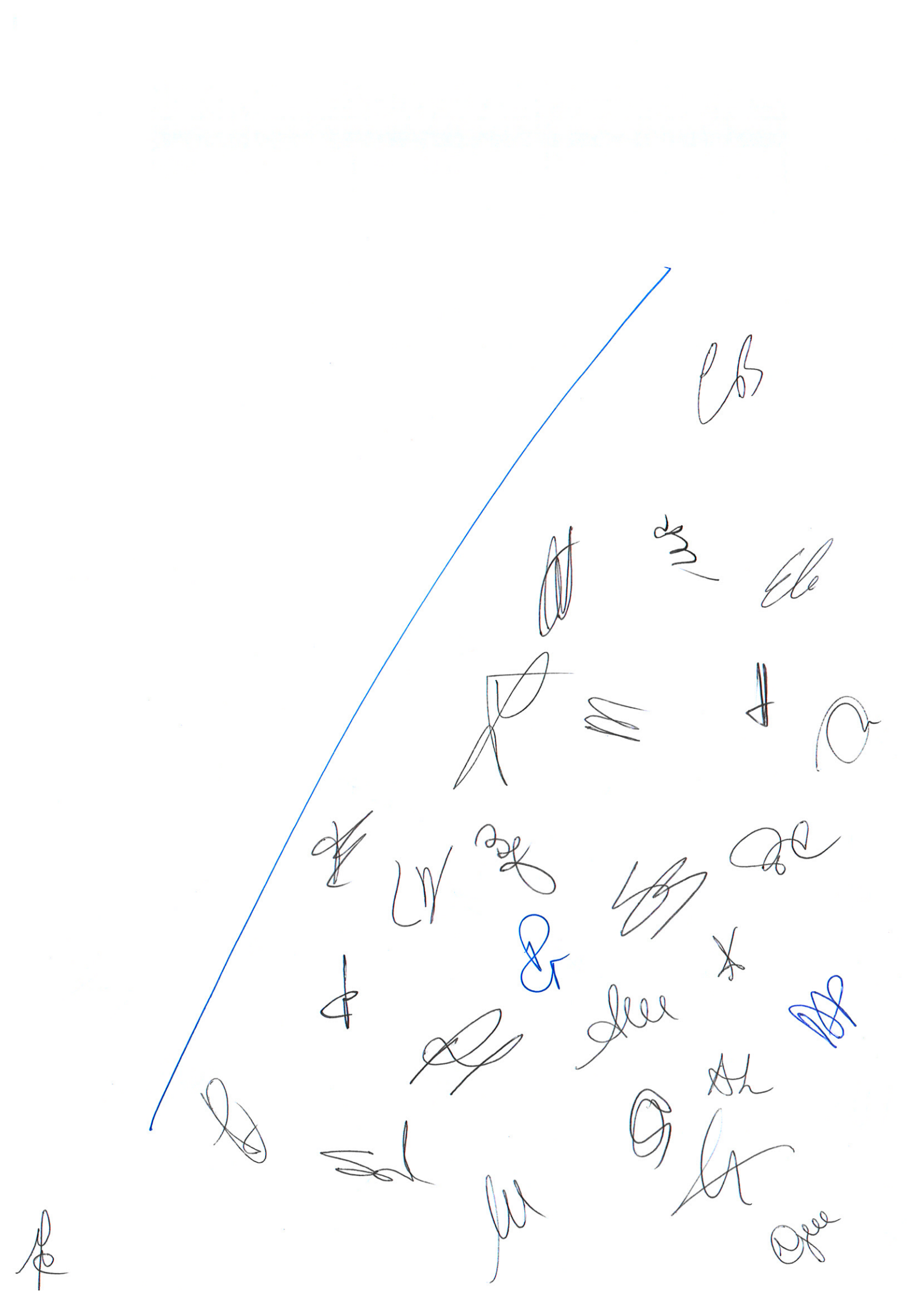
Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**ADDETTO AMMINISTRATIVO**	**3-4**	Lavoratore che, nel rispetto della vigente normativa, provvede ad adempimenti di carattere amministrativo, quali registrazioni contabili, controllo ed archiviazione di documentazione, raccolta di dati.	-Autonomia su una pluralità di attività o fasi di un processo della funzione di appartenenza, assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Completa autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate anche nel rapportarsi con le altre funzioni aziendali - Possiede solide conoscenze teoriche e pratiche relative a tecniche, tecnologie e processi operativi, acquisite tramite esperienza diretta, formazione specialistica, addestramento e corsi di aggiornamento - Predispone analisi e cura il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**ADDETTO AMMINISTRAZIONE, FINANZA, CONTROLLO DI GESTIONE, FATTURAZIONE**	**4-5**	Lavoratore con conoscenza specifica dei sistemi di contabilità generale, sezionale e/o industriale e delle relative normative, che svolge attività di carattere contabile e fiscale o di controllo di gestione, gestendo la relativa documentazione, sulla base delle procedure aziendali.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	
Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**ADDETTO ESPERTO CONTABILITA'/CONTROLLO DI GESTIONE**	**5-6**	Lavoratore che coordina più fasi di processi amministrativi e/o di controllo di gestione, garantendo per la parte di competenza la correttezza dei dati ed il rispetto degli adempimenti; effettua analisi e predispone report per le altre funzioni aziendali partecipando alla redazione dei consuntivi economico-finanziari.	-Responsabilità diretta su un intero processo complesso della funzione di appartenenza - Completa autonomia nella gestione di una molteplicità di attività specialistiche, garantendo l'aderenza alle rilevanti procedure e/o normative di riferimento nonchè il rispetto delle relative scadenze; - Comprovate conoscenze specialistiche della normativa applicabile alla funzione di appartenenza; - Completa autonomia nell'interfacciarsi in modo efficace con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni all'organizzazione	- Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**ADDETTO ESPERTO FATTURAZIONE E GESTIONE CREDITI**	**5-6**	Lavoratore che coordina il processo di fatturazione attiva e/o di gestione dei crediti, verificando le posizioni debitorie ed attivando il recupero dei crediti. Effettua analisi e predispone report di tipo finanziario.	-Responsabilità diretta su un intero processo complesso della funzione di appartenenza - Completa autonomia nella gestione di una molteplicità di attività specialistiche, garantendo l'aderenza alle rilevanti procedure e/o normative di riferimento nonchè il rispetto delle relative scadenze;	- Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto
Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**ADDETTO FATTURAZIONE VETTORIAMENTO**	**4-5**	Lavoratore che provvede alle attività operative per la fatturazione del vettoriamento ad aziende di vendita, sulla base dei relativi contratti interagendo con le stesse per le relative informazioni.	- Responsabilità di una pluralità di attività o fasi di un processo di media complessità della funzione di appartenenza assicurandosi che vengano rispettati gli standard di tempo previsti per ciascuna attività; - Gestisce, anche con il supporto di altri collaboratori, attività di natura tecnica, amministrativa, commerciale o operativa altamente specializzata, nonché compiti che richiedono coordinamento, supervisione e monitoraggio di altri membri del team, in base alle necessità assegnate; - Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi, - Completa autonomia nella gestione delle attività anche nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali - Predisporre analisi complesse e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività	

Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**ESPERTO AMMINISTRAZIONE/FINANZA/CONTROLLO DI GESTIONE/FATTURAZIONE**	**6-7**	Lavoratore che opera in area amministrativa/contabile/finanziaria curando le attività che garantiscono il soddisfacimento degli adempimenti di legge e contrattuali e proponendo l'interpretazione dell'evoluzione della normativa. Predispone la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, interagendo con le altre funzioni aziendali	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Assicurare l'applicazione e la conformità delle leggi, regolamenti e norme nazionali e/o comunitarie anche mediante la redazione di documenti ufficiali ad uso interno e/o esterno all'organizzazione - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**ESPERTO CONTRATTI DI VETTORIAMENTO**	**6-7**	Lavoratore che collabora, fornendo il supporto specialistico di competenza, alla definizione dei contratti di vettoriamento fra azienda di distribuzione e azienda di vendita e ne segue l'aggiornamento in relazione all'evoluzione del suddetto sistema.	- Ricopre ruoli di gestione, coordinamento e supervisione di gruppi di lavoro in ambito aziendale attuando un presidio funzionale di aree tematiche e/o referenze di processo -Completa autonomia nella gestione di attività complesse su variabili e/o innovazioni da introdurre nel processo di lavoro; - Rappresentatività verso Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione; - Ha responsabilità sui risultati tecnici, amministrativi e gestionali delle funzioni presidiate, nonché della gestione delle risorse umane assegnate	- Assicurare l'applicazione e la conformità delle leggi, regolamenti e norme nazionali e/o comunitarie anche mediante la redazione di documenti ufficiali ad uso interno e/o esterno all'organizzazione - Comprovata capacità nel relazionarsi con soggetti, Enti e/o Autorità esterni anche mediante il coordinamento delle attività inerenti alla propria o di altre funzioni aziendali - Coordinare il processo di certificazione aziendale fornendo supporto specialistico per il rinnovo o la ricertificazione delle certificazioni in essere (es. UNI/PdR, ISO, certificazione di parità di genere etc...) - Elaborare pareri tecnici e/o specialistici per consulenze necessarie alla propria o altre funzioni aziendali
Amministrativo	Amministrazione/Finanza/Controllo di Gestione/Fatturazione	**RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE/FINANZA/CONTROLLO DI GESTIONE/FATTURAZIONE**	**8**	Lavoratore che organizza e coordina i servizi amministrativi e/o contabili e/o finanziari e/o di fatturazione. Assicura l'applicazione delle norme vigenti e l'applicazione delle tecniche di analisi dei processi amministrativi di competenza. E' responsabile della redazione di documenti previsti dalla normativa (es. bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc..).	n.a.	n.a.
Tecnico	Reti/Impianti	**ADDETTO ASSISTENZA LAVORI**	**4-5**	Lavoratore che effettua attività di supporto alla Direzione Lavori, quali controllo dello stato di avanzamento dei lavori e predisposizione dei dati per la contabilità, con la gestione diretta di lavori di minor rilievo e/o complessità tecnica e procedurale.	•Svolgere attività tecniche che richiedono il coordinamento di altri lavoratori; • Effettuare attività non predefinite esercitando la propria discrezionalità nell'esecuzione delle stesse, nei limiti indicati; •Gestione delle varianti e dei collaudi ove necessari; • Capacità di intepretare elaborati progettuali di media complessità garantendone la corretta realizzazione; • Svolgimento del servizio di reperibilità anche singolarmente o in squadra per almeno 4 anni;	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**ADDETTO TECNICO-AMMINISTRATIVO**	**3-4**	Lavoratore che provvede, nel rispetto della normativa vigente, ad attività tecnico/amministrative di supporto, quali la gestione dei permessi per interventi nel sottosuolo, i rilievi misure, la redazione di documenti di contabilità lavori, analisi teleletture compreso la segnalazione delle anomalie agli incaricati della manutenzione.	– Predisporre elaborati concessivi complessi relativi all'acquisizione o rinnovo di concessioni con Enti territoriali - Effettuare attività non standardizzate che richiedono valutazioni tecniche con parziale margine di discrezionalità - In situazioni non standardizzate, predisposizione e firma verbali di campionamento e sopralluogo con valutazione dell'intervento; - In situazioni non standardizzate, predisporre analisi e curare il reporting e monitoraggio di una pluralità di attività;	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**CAPO SQUADRA DISTRIBUZIONE/LAVORI RETE**	**3-4**	Lavoratore che effettua operazioni e lavori specialistici sulla rete, con la responsabilità del coordinamento operativo di una squadra, anche in situazioni di emergenza (vedasi norma particolare)/reperibilità	• esperienza lavorativa su tutte le tipologie di rete che gestisce l'azienda o correlate componenti impiantistiche; - fornire indicazioni tecniche a risorse imprese terze, in coerenza con la documentazione applicabile (DUVRI, Capitolato, Schede Tecniche ..); • Svolgimento del servizio di reperibilità anche singolarmente o in squadra per almeno 4 anni; • conoscenze professionali specialistiche certificate attraverso percorsi formativi attinenti alle attività svolte; • Conoscenza consolidata del funzionamento dei sistemi di telecontrollo e della cartografia	Reti/Impianti

Tecnico	Reti/Impianti	**CAPO SQUADRA ESPERTO DISTRIBUZIONE/LAVORI RETE**	**4-5**	Lavoratore che, in possesso di conoscenze certificate, effettua operazioni di conduzione e lavori di alta specializzazione su reti e impianti (termoelettrici, cogenerazione, ...), con la responsabilità del coordinamento operativo di una squadra, anche in situazioni di emergenza/reperibilità.	•Consuntivazione tecnica ed economica di lavori eseguiti da terzi e non, direttamente e/o collaborando con Tecnici o Responsabili per la predispozione della documentazione contabile utile anche attraverso l'utilizzo di specifici applicativi; •Coordinamento e programmazione di più squadre di addetti nell'esecuzione di processi di attività manuali; • Redazione elaborati progettuali semplici/as built, a supporto degli interventi di manutenzione di brevi tratti (rete/impianto); - Capacità di operare nell'ambito degli impianti di maggiore complessità per dimensioni e caratteristiche tecnologiche; • Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**COORDINATORE DI SQUADRE OPERATIVE**	**5**	Lavoratore altamente specializzato su tutti i lavori della rete, di manutenzione impianti e/o di officina che, operando anche direttamente, coordina e controlla più squadre. Ha inoltre facoltà di disporre, entro le procedure stabilite, interventi di lavoratori e mezzi d'opera, anche esterni, effettuandone il controllo anche in situazioni di emergenza o di rilevante importanza.	N.A.	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**COORDINATORE ESPERTO CONTROLLO LAVORI TERZI**	**5**	Lavoratore altamente specializzato su tutti i lavori della rete, di manutenzione impianti e/o officina opera anche direttamente e coordina e controlla le relative lavorazioni esternalizzate, svolte anche in squadra, verificandone la correttezza rispetto alle specifiche del lavoro e attivando le misure correttive in caso di necessità. Provvede alla loro consuntivazione, direttamente e/o collaborando con Tecnici o Responsabili.	N.A.	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**RESPONSABILE RETI E IMPIANTI**	**8**	Lavoratore responsabile delle attività di conduzione, manutenzione e/o pronto intervento delle reti e degli impianti gas e/o acqua, nel rispetto degli obiettivi, dei dettami normativi, dei disposti ARERA e del quadro procedurale ad essi riferito.	N.A.	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**TECNICO DISTRIBUZIONE/ASSISTENTE LAVORI**	**6-7**	Lavoratore che segue i lavori di manutenzione, predisponendo anche il PSA (ove previsto), gestendo le risorse affidate – attività di controllo su prestazioni esterne – gestione collaudi e avvio di procedure di liquidazione lavori.	- Gestione del contraddittorio in merito alla contabilità, con le imprese appaltatrici e del relativo inserimento nei sistemi informativi aziendali; - Completa autonomia nell'interfacciarsi con Enti e Autorità esterni per conto dell'organizzazione coerentemente con le attività di competenza; - Responsabilità diretta su una parte del budget della funzione di appartenenza e per le attività di competenza;	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**OPERAIO COMUNE**	**transitorio**		N.A.	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**OPERAIO DISTRIBUZIONE/LAVORI RETE**	**2-3**	Lavoratore che opera singolarmente o nella squadra addetta ai lavori sulla rete (misuratori inclusi), eseguendo le operazioni connesse a posa di condotte, riparazioni, allacciamenti e le relative opere meccaniche e/o murarie, anche in situazioni di emergenza.	- localizzare e classificare le dispersioni gas/perdite idriche e valutare l'evoluzione dell'intervento di PI, in particolare se questo evolve negativamente in emergenza e/o incidente da gas •utilizzare ed interpretare correttamente la cartografia anche complessa delle reti •Svolgimento del servizio di reperibilità anche singolarmente o in squadra per almeno 2 anni •Redazione check list lavori ordinari e straordinari imprese terze	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**OPERAIO CONDUZIONE IMPIANTI**	**2-3**	Lavoratore che provvede alla sorveglianza degli impianti di competenza, controllandone i parametri di funzionamento ed esegue gli interventi standard di regolazione e manutenzione necessari al mantenimento o al ripristino delle normali condizioni di esercizio.	•localizzare e classificare le dispersioni gas/perdite idriche e valutare l'evoluzione dell'intervento di PI, anche su impianti, in squadra o singolarmente , in particolare se questo evolve negativamente in emergenza e/o incidente da gas •utilizzare ed interpretare correttamente schemi anche complessi di impianti •Predisporre la documentazione richiesta dalle norme pertinenti (rapporto di ispezione, rapporto di verifica funzionale, rapporto di messa in servizio) •Redazione check list lavori ordinari e straordinari imprese terze •operare in impianti di media complessità: •Svolgimento del servizio di reperibilità anche singolarmente o in squadra in maniera per almeno 2 anni	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**OPERAIO MANUTENZIONE**	**2-3**	Lavoratore che esegue interventi di manutenzione programmata e riparazione di guasti e lavori per la realizzazione di nuovi impianti elettrici, meccanici, civili ed industriali, operando anche singolarmente.	utilizzo e corretta interpretazione di schemi anche complessi di impianti •Predisporre la documentazione richiesta dalle norme pertinenti (rapporto di ispezione, rapporto di verifica funzionale, rapporto di messa in servizio) •Programmare sistemi di avviamento e regolazione di velocità per motori elettrici •Conoscere e utilizzare i sistemi di telecontrollo e automazione •Effettuare la manutenzione di impianti di media complessità; •Redazione check list lavori ordinari e straordinari imprese terze •Svolgimento del servizio di reperibilità anche singolarmente o in squadra in maniera per almeno 2 anni	Reti/Impianti

Tecnico	Reti/Impianti	**OPERAIO SPECIALISTA IMPIANTI RETE**	**3-4**	Lavoratore che effettua operazioni e lavori specialistici su impianti e reti singolarmente o nella squadra, anche in situazioni di emergenza/reperibilità, svolgendo attività di conduzione e manutenzione impiantistica e di esercizio della rete.	- fornire indicazioni tecniche a risorse imprese terze, in coerenza con la documentazione applicabile (DUVRI, Capitolato, Schede Tecniche ..); • Possedere una delle certificazioni APCE ed essere dedicato a installare, collaudare e manutenere sistemi di protezione catodica; • Conduzione di analisi termografiche all'infrarosso; • Svolgimento del servizio di reperibilità anche singolarmente o in squadra per almeno 4 anni;	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**OPERAIO ESPERTO SERVIZI ENERGIA/GESTIONE CALORE**	**4-5**	Lavoratore che opera su impianti di produzione calore/raffreddamento, curandone la conduzione e la manutenzione ordinaria idraulica e/o elettro/meccanica, seguendo gli interventi di manutenzione straordinari e sovrintendendo alle eventuali attività di rifornimento. E' in possesso dei requisiti richiesti dalle vigenti normative.	•Consuntivazione tecnica ed economica di lavori eseguiti da terzi e non, direttamente e/o collaborando con Tecnici o Responsabili per la predispozione della documentazione contabile utile anche attraverso l'utilizzo di specifici applicativi; •Coordinamento e programmazione di più squadre di addetti nell'esecuzione di processi di attività manuali; • Redazione elaborati progettuali semplici/as built, a supporto degli interventi di manutenzione di brevi tratti (rete/impianto); - Capacità di operare nell'ambito degli impianti di maggiore complessità per dimensioni e caratteristiche tecnologiche; • Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**OPERAIO ESPERTO**	**4-5**	Lavoratore che, in possesso di conoscenze certificate, effettua operazioni e lavori di alta specializzazione di officina, di manutenzione ordinaria programmata e straordinaria, di conduzione, di riparazione guasti e realizzazione di nuovi impianti e reti, fornendo anche indicazioni di carattere operativo ad altro personale aziendale e/o esterno, anche in situazione di emergenza/reperibilità.	•Consuntivazione tecnica ed economica di lavori eseguiti da terzi e non, direttamente e/o collaborando con Tecnici o Responsabili per la predispozione della documentazione contabile utile anche attraverso l'utilizzo di specifici applicativi; •Coordinamento e programmazione di più squadre di addetti nell'esecuzione di processi di attività manuali; • Redazione elaborati progettuali semplici/as built, a supporto degli interventi di manutenzione di brevi tratti (rete/impianto); - Capacità di operare nell'ambito degli impianti di maggiore complessità per dimensioni e caratteristiche tecnologiche; • Ruolo formalizzato o riconosciuto di formatore o mentore per la trasmissione delle competenze nell'esecuzione delle attività operative e tecniche verso i colleghi	Reti/Impianti
Tecnico	Reti/Impianti	**ASSISTENTE TECNICO IMPIANTI**	**5-6**	Lavoratore che coordina il personale addetto alla conduzione e/o manutenzione di impianti, disponendo le manovre e gli interventi necessari al mantenimento o al ripristino delle condizioni ottimali di esercizio; controlla i lavori sugli impianti, anche di terzi; rileva ed analizza i parametri caratteristici di funzionamento e fornisce indicazioni tecniche per il miglioramento dei processi di esercizio.	• Completa autonomia nell'interfacciarsi con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni all'organizzazione; • Gestione delle varianti dei collaudi ove necessari e avvio delle procedure di liquidazione lavori; • capacità di gestione del contraddittorio in merito alla contabilità, con le imprese appaltatrici; • capacità di operare nell'ambito degli impianti di grande complessità per dimensioni e caratteristiche tecnologiche;	Reti/Impianti

CLUSTER SPECIALIZZAZIONE	RANGE DI RIFERIMENTO	NUMERO ELEMENTI DISTINTIVI
Esperto/Tecnico	6-7	3
Addetto esperto/Assistente	5-6	3
Addetto 4-5	4-5	3
Addetto 3-4	3-4	2
Addetto 2-3	2-3	2



RANGE	SCOLARITA' MINIMA DI RIFERIMENTO	SOFT SKILLS INCREMENTALI PER LIVELLO (*le soft skills riferite a ciascun livello comprendono anche quelle dei livelli inferiori*)			
8	Laurea	Visione strategica, approccio trasversale			
7	Laurea/Scuola sec. II grado	Gestione dello stress, doti comunicative			
6	Scuola sec. II grado/Laurea	Resilienza			
5	Scuola sec. II grado (quinquennali)	Gestione del tempo, pensiero critico			
4	Scuola sec. II grado (almeno triennali)	Leadership nelle attività di coordinamento			
3	Scuola sec. I grado	Proattività, lavorare in team, capacità di adattamento, problem solving, affidabilità			
2	Scuola sec. I grado	Possesso delle conoscenze necessarie a padroneggiare gli strumenti elettronico/informatici in dotazione			
	Base per tutti in base all'Ambito di appartenenza	*Riservatezza*	*Precisione*	*Orientamento al cliente*	*Approccio innovativo*
		Amministrativo	**Tecnico**	**Mercato**	**Digital**

Data di pubblicazione: 27.06.2025