

VERBALE DI ACCORDO COLLETTIVO DI RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

ai sensi del combinato disposto ai sensi dell'art. 88, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 2020 e dell'art. 4 del decreto-legge n. 104 del 2020

Il giorno 09 del mese di dicembre dell'anno 2022, presso la sede aziendale di seguito generalizzata, riconosciuta dalle parti quale sede sindacale, d'ora in poi denominata per brevità anche solo "IMPRESA", si sono riuniti:

- Per la impresa Arap Servizi Srl (P.IVA 02153930686), con sede legale in Villanova di Cepagatti (PE) alla Via Via Nazionale SS 602 Km 51+355, il legale rappresentante Nicola Del Prete nato a Vasto il 26/02/1963,
- per la CGIL, Giuseppe Rucci Segretario generale CGIL FP Chieti,
- per la rappresentanza sindacale Mario Sapio e Fabrizio Sonnini,

d'ora in poi denominate anche solo "le parti"

PREMESSO

- che gli effetti della pandemia da Covid19 ha profondamente mutato lo scenario sociale ed economico in cui opera l'impresa, determinando la necessità di adeguare gli assetti organizzativi e produttivi per rispondere adeguatamente alle trasformazioni in atto;
- che l'adeguamento degli assetti organizzativi e produttivi necessita un corrispondente adeguamento ed incremento delle competenze del personale dell'impresa;
- che la finalità del Fondo Nuove Competenze d'ora in poi denominato per brevità anche solo "FNC" è quella di agevolare l'innalzamento del livello del capitale umano, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle mutevoli condizioni del mercato di lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi, in risposta alle transizioni ecologiche e digitali;
- che l'impresa ha individuato nel programma FNC una opportunità per incrementare le competenze necessarie per rispondere alle transizioni ecologiche e digitali in atto;
- che le iniziative messe in atto attraverso il presente accordo favoriscono e favoriranno l'acquisizione di nuove competenze per lavoratrici e lavoratori;
- che l'impresa è aderente al Fondo Interprofessionale FONDO IMPRESA che ha partecipato all'attuazione degli interventi del FNC;
- che la impresa applica ai lavoratori il C.C.N.L. SERVIZI AMBIENTALI e che l'orario settimanale applicato ai dipendenti della stessa è pari a 38 ore;
- che la normativa contenuta in questo accordo si applica ai rapporti di lavoro esplicitamente indicati nel presente accordo ed è subordinata all'accoglimento dell'istanza da parte di ANPAL;
- che la impresa ha presentato a CGIL il progetto formativo.

Tutto ciò premesso, viene concordato e stabilito quanto segue:

Articolo 1. Applicabilità

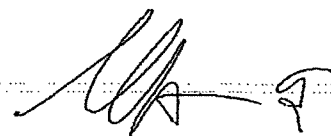
Con il presente contratto aziendale si dà atto che

- a) L'impresa Arap Servizi Srl (P.IVA 02153930686), con sede legale in Villanova di Cepagatti (PE) alla Via Via Nazionale SS 602 Km 51+355, applica a tutti i rapporti di lavoro subordinati il C.C.N.L. SERVIZI AMBIENTALI, come in premessa richiamato;
- b) il presente accordo collettivo aziendale, con riferimento al CCNL di cui alla precedente lettera a), in attuazione e nel pieno rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 8 del D.L. 138/2011 e s.m.i. e dal D.lgs 81/2015 e s.m.i, completa, integra e deroga alle specifiche previsioni in esso contenute così come richiamate negli articoli che seguono.

Articolo 2. Progetto Formativo

L'impresa, dopo un'attenta valutazione delle competenze necessarie per rispondere alle transizioni ecologiche e digitali in atto ha fatto redigere da 360 Forma - Associazione un progetto formativo, finalizzato all'adeguamento degli assetti organizzativi e produttivi/all'introduzione di innovazioni organizzative o tecnologiche/all'introduzione di innovazioni di processo di prodotto o servizi che prevede una riduzione/rimodulazione dell'orario di lavoro al fine di consentire, ai lavoratori individuati nel presente accordo, di fruire di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di nuove competenze, in relazione ai fabbisogni individuati nel progetto stesso, che deve intendersi quale parte integrante del presente accordo (Allegato 1).

Le parti concordano altresì sulla possibilità di personalizzare il percorso di apprendimento di ciascun lavoratore sulla base della valutazione in ingresso.



Articolo 3. Lavoratori coinvolti nell'intervento formativo

Le parti convergono sulla circostanza che, al fine di conseguire le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi prefissati nel progetto di cui al precedente Articolo 1 e coerenti con i processi individuati all'Articolo 4 del presente accordo. I lavoratori coinvolti nei percorsi formativi sono in totale 38, come riportato anche all'Articolo 5 del presente accordo.

Articolo 4. Indicazione dei processi che richiedono l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori e l'acquisizione di nuove o maggiori competenze

L'intervento di aggiornamento/riqualificazione è volto a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze derivanti dalla transizione ecologica. I processi in funzione dei quali è necessario l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori riguardano: innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili, come previsto all'art. 3, co. 1, lett. b) del decreto interministeriale 22 settembre 2022; innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale, come previsto all'art. 3, co. 1, lett. d) del decreto interministeriale 22 settembre 2022; innovazioni volte alla promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale come previsto all'art. 3, co. 1, lett. f) del decreto interministeriale 22 settembre 2022. Dall'analisi dei fabbisogni formativi è emersa la necessità di sviluppo e accrescimento dei lavoratori su competenze green, ossia legate alla ecosostenibilità. Lo sviluppo di adeguate attitudini al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale è una condizione necessaria per rendere più ecocompatibili le attività aziendali e rappresenta una sfida per il sistema produttivo italiano che impatta sulle dinamiche del mondo del lavoro. Il percorso di sviluppo delle competenze consentirà di conseguire: Abilità/competenze riferibili ai processi "innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili", che sono le seguenti: sviluppare politiche energetiche elaborando e mantenendo una strategia dell'organizzazione per quanto riguarda il rendimento energetico; promuovere l'uso di energia sostenibile promuovendo l'uso di fonti rinnovabili di energia elettrica e calore presso organizzazioni e individui, al fine di lavorare nella direzione di un futuro sostenibile e incoraggiare le vendite di apparecchiature per le energie rinnovabili, come le attrezzature per l'energia solare; fornire consulenza sul consumo di energia elettrica, gas e acqua a persone o organizzazioni in merito ai metodi con cui possono ridurre i loro consumi di tali forniture, al fine di consentire loro un risparmio di denaro e l'integrazione di pratiche sostenibili; sviluppare sistemi di risparmio energetico utilizzando i risultati della ricerca attuale e collaborando con gli esperti per ottimizzare o sviluppare concetti, attrezzature e processi di produzione che richiedono una minore quantità di energia, ad esempio nuove pratiche e materiali per l'isolamento; analizzare il consumo energetico valutando e analizzando la quantità totale di energia utilizzata da una società o da un'istituzione stimando le necessità legate ai processi operativi e individuando le cause del consumo eccessivo; preparare i contratti di rendimento energetico predisponendo e rivedendo i contratti che descrivono il rendimento energetico, garantendo nel contempo che siano conformi ai requisiti di legge; realizzare uno studio di fattibilità sulle reti elettriche intelligenti effettuando la valutazione del potenziale di una rete elettrica intelligente nell'ambito di un progetto. Realizzando uno studio standardizzato per determinare il contributo in termini di risparmio energetico, i costi e le restrizioni e svolgendo ricerche a sostegno del processo decisionale. Considerando le sfide e le opportunità associate all'implementazione delle tecnologie senza fili per le reti elettriche intelligenti; fornire consulenza sull'efficienza energetica degli impianti di riscaldamento fornendo ai clienti informazioni e consulenza su come preservare un sistema di riscaldamento efficiente dal punto di vista energetico nelle loro case o uffici e alternative possibili; realizzare uno studio di fattibilità sull'idrogeno eseguendo una valutazione sull'utilizzo dell'idrogeno in alternativa ai combustibili. Confrontando i costi, le tecnologie e le fonti disponibili per la produzione, il trasporto e lo stoccaggio dell'idrogeno. Tenendo conto dell'impatto ambientale al fine di sostenere il processo decisionale; promuovere il progetto di infrastrutture innovative nel corso del coordinamento di un progetto di ingegneria, promuovendo lo sviluppo innovativo e sostenibile di infrastrutture, in linea con gli ultimi sviluppi del settore; Abilità/competenze riferibili ai processi "innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale": fornire consulenza sulle politiche di gestione sostenibile contribuendo alla pianificazione e allo sviluppo delle politiche per una gestione sostenibile, anche per quanto riguarda le valutazioni d'impatto ambientale; Abilità/competenze riferibili ai processi "innovazioni volte alla promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale": promuovere la consapevolezza ambientale promuovendo la sostenibilità e sensibilizzando in merito all'impatto ambientale delle attività antropiche e industriali sulla base dell'impronta di carbonio dei processi aziendali e di altre pratiche. I fabbisogni formativi del datore di lavoro sono stati individuati in termini di nuove o maggiori competenze, in ragione dell'introduzione di innovazioni, di processo di prodotti o servizi, legate alla transizione verde che consentano una riduzione dell'impatto ambientale delle attività aziendali, in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa. I lavoratori orientati al risparmio energetico e alla sostenibilità partecipano, per propria attitudine, ad un processo di miglioramento ambientale che l'impresa riconosce essere strategico per la sua permanenza sul mercato. L'azienda, dunque, grazie al percorso di sviluppo delle competenze, potrà competere con successo quando offrirà servizi nuovi e/o migliori e/o più economici che i mercati e i clienti richiederanno e che le imprese concorrenti non saranno in grado di fornire. Il vantaggio competitivo dell'azienda consisterà nella capacità di fare e produrre in modo migliore e spendendo meno energia, ovvero di fare e produrre cose nuove in maniera sostenibile. Nuove per il mercato, ma anche per la stessa azienda.

Articolo 5. Ore dell'orario di lavoro da destinare al progetto formativo e percorso di sviluppo delle competenze

Le ore di formazione previste dal progetto formativo saranno distribuite da un minimo di 5 a un massimo di 7 giorni lavorativi, (da lunedì a domenica a seconda dei giorni lavorativi dell'azienda), con previsione di un monte ore giornaliero pari a 3 ore.

Il percorso formativo complessivo, finalizzato allo sviluppo delle competenze e denominato "Energy management: gestione dell'energia ed efficientamento energetico in azienda", prevederà l'erogazione di 200 ore di lezioni che, per agevolare i 38 lavoratori, verranno svolte in modalità Fd/E-learning. Le ore verranno erogate in modalità Fd Sincrona (virtual classroom), che consisterà in lezioni interattive che consentiranno al docente e agli allievi di condividere "in diretta" lo svolgimento della formazione teorica, simulando di fatto un'aula fisica.

Il percorso di sviluppo delle competenze in coerenza con le finalità dell'Avviso FNC Seconda Edizione e gli indirizzi italiani ed europei in materia di innalzamento dei livelli di competenze degli adulti offrirà ai lavoratori l'acquisizione di abilità/competenze green, ossia attitudini al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale, identificate dalla Commissione Europea quali utili alla transizione ecologica nell'ambito della classificazione European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). Ai partecipanti che abbiano frequentato almeno l'80% delle ore di corso complessive previste e superato con esito positivo l'esame finale, viene rilasciato, infatti, un attestato di messa in trasparenza delle competenze compilato rispettando le logiche e la metodologia descritta nell'Atto del Lavoro e nel Repertorio nazionale. L'attestato metterà in trasparenza le competenze acquisite dai lavoratori, incluse nel Quadro di riferimento delle abilità/competenze per la transizione ecologica - classificazione ESCO, di cui all'allegato 3 del decreto interministeriale 22 settembre 2022 e all'Allegato C dell'Avviso FNC seconda edizione. L'Attestato documenta il possesso di alcune Abilità/competenze green, riferibili ai processi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere b), d) ed f) del decreto interministeriale 22 settembre 2022 e all'Allegato C dell'Avviso FNC summenzionato. Alla fine del percorso formativo sarà, pertanto, realizzata l'attività di attestazione delle competenze di cui al Dlgs 16 gennaio 2013, n. 13 e richiesta all'Art. 8 dell'Avviso Fondo Nuove Competenze seconda edizione.

Articolo 6. Erogazione attività formativa e attestazione delle competenze

- a) I percorsi formativi saranno erogati da 360 Forma - Associazione, che dispone dei requisiti previsti dal comma 4, dell'art. 4, del Decreto Interministeriale del 22 settembre 2022.
- b) L'attestazione delle competenze acquisite dai lavoratori in esito al percorso formativo sarà effettuata dallo stesso erogatore come identificato alla lettera a) del presente articolo in conformità con quanto previsto alla lettera a) del punto 8 dell'Avviso pubblico Fondo Nuove Competenze – FNC del 11.11.2022.

Articolo 7. Tempi di realizzazione e rendicontazione delle attività formative

Le attività formative previste all'0 del presente accordo saranno avviate a decorrere dalla notifica, da parte di ANPAL, dell'approvazione dell'istanza di contributo e le medesime saranno concluse e rendicontate entro il termine indicato al punto 11 dell'Avviso pubblico Fondo Nuove Competenze – FNC del 11.11.2022.

Articolo 8. Retribuzioni e Trattamento economico

Il trattamento economico dei lavoratori che prenderanno parte al percorso formativo rimane quello stabilito dal CCNL applicato in impresa.

Articolo 9. Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dalla data della sottoscrizione e sino al completamento del percorso di sviluppo delle competenze si applica al personale indicato all'0 e specificato nel Progetto formativo che si allega.

Le parti precisano che, stante la natura del presente accordo, che è specificatamente volto all'ottenimento dei contributi finanziari erogati dal Fondo Nuove Competenze, qualora l'istanza di finanziamento dovesse essere rigettata da ANPAL, le disposizioni contenute nello stesso e la conseguente operatività perderanno il proprio carattere cogente.

Articolo 10. Disposizioni finali

Le parti si danno reciprocamente atto che l'accordo è stato ritenuto concordemente lo strumento necessario per assolvere la funzione di incrementare la competitività dell'azienda, favorire gli investimenti in essa previsti ed agevolare l'innalzamento del livello del capitale umano.

Ai sensi dell'art. 8 D.L. 138/2011, conv. dalla L. 148/2011 e s.m.i. i lavoratori autorizzano la impresa al trattamento dei dati ai sensi della normativa vigente e per le procedure necessarie alla realizzazione del progetto e alla fruizione delle risorse del FNC.

Il presente accordo sarà depositato presso la ITL di competenza e protocollato presso la sede INPS di competenza, anche a mezzo pec, ovvero presso gli organi competenti anche a mezzo modalità telematiche, nonché affisso nella bacheca aziendale.

Letto, accettato, confermato e sottoscritto.

Per l'impresa

Per CGIL

La RSA aziendale

ARAP SERVIZI SRL
L'Amministratore Unico
Nicola De Prete
