

ACCORDO AZIENDALE SULLO SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE

Il giorno 13 del mese di Maggio dell'anno 2025 c/o la sede della società ERSU SPA in Pietrasanta (LU) via Pontenuovo 22, si incontrano

la Società ERSU SPA (da qui in poi: "Società"), in persona del Direttore Generale dott. ing. Walter Bresciani Gatti

e

le OO.SS. rappresentate da

Andreozzi Antonio Paolino
Massari Michele
Furia Tomas

le RSU

Buffoni Carlo
Coluccini Giovanni
Moracchioli Nicola
Puccetti Fabrizio
Petracci Marilù
Pucci Williams Luigi
Vignoli Fabio
Zampolini Pietro

Premesse

in considerazione delle sempre più crescenti necessità formative, dettate da obblighi normativi ma anche da esigenze professionali legate al ruolo svolto, con periodica richiesta ai dipendenti di presenziare a tali attività su temi quali sicurezza, qualità, istruzioni operative del servizio, adempimenti ambientali ed altri argomenti rilevanti, finalizzata allo svolgimento in sicurezza delle mansioni assegnate ma anche all'accrescimento delle competenze personali, con maggior aumento del grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori in ottica anche di uno sviluppo professionale, e al conseguente miglioramento qualitativo del servizio offerto ai clienti, si specifica quanto segue:

Organizzazione della formazione obbligatoria

Tenuto conto delle finalità della formazione ma anche dell'impegno economico ed organizzativo a carico dell'Azienda per sostenere tale iniziative, il datore di lavoro si riserva la possibilità di pianificare la formazione obbligatoria in tutto o in parte anche al di fuori dell'"ordinario" orario di lavoro, ove non sia possibile provvedere all'interno, riconoscendone la retribuzione come indicato in successivo punto del presente accordo.

Riconoscimento dell'orario di lavoro:

L'art. 37 del dlgs. 81/2008 definisce che la formazione deve avvenire durante "l'orario di lavoro" e non può comportare oneri economici a carico del lavoratore; tale concetto comprende anche l'orario relativo a prestazioni potenzialmente esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo per i dipendenti a tempo pieno, e di quello concordato per quelli a tempo parziale.

Le Parti specificano infatti che, ai sensi della Direttiva Europea 2003/88, recepita in Italia con il d.lgs. 66/2003, viene definito come orario di lavoro "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni".

Di conseguenza anche il periodo dedicato alla formazione obbligatoria costituisce "orario di lavoro", anche quando svolto al di fuori del normale turno lavorativo, in quanto in quel lasso di tempo il dipendente è a disposizione dell'Azienda, e deve pertanto essere retribuito. Tale principio trova conferma nella sentenza della

Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 28/10/2021 (causa C-909/19), che stabilisce che il tempo impiegato per la formazione professionale è considerato "orario di lavoro", anche se effettuato fuori dal luogo abituale di lavoro o al di fuori delle funzioni ordinarie del lavoratore.

Obbligo del dipendente:

Il lavoratore è obbligato a partecipare ai corsi di formazione cui è chiamato a partecipare se rilevanti per il ruolo del dipendente, anche qualora le sessioni si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro tradizionale (senza tuttavia comportare in modo ripetitivo un sacrificio eccessivo del tempo libero del dipendente), salvo impedimenti validamente giustificati e, secondo la Suprema Corte, l' eventuale rifiuto ingiustificato viene considerato come un illecito disciplinare che può comportare sanzioni anche gravi come il licenziamento.

Gestione delle ore di formazione:

Le ore dedicate alla formazione obbligatoria svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario saranno indicate e considerate come ore di "straordinario formazione", retribuite secondo le disposizioni contrattuali previste per le ore di straordinario (o straordinario banca ore formazione confluenso nell'istituto già presente, per chi a livello volontario ha scelto di usufruire dell'istituto della banca ore previsto dall'art. 26 del CCNL, da utilizzare come recupero di assenze nei mesi successivi e usufruibili ad ore o giornate intere compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dell'azienda; in tal caso, contestualmente, al dipendente sarà riconosciuta un'indennità economica corrispondente alla sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario diurno).

Informativa alle parti sindacali

Nel rispetto anche delle previsioni contrattuali (art. 42), dei programmi, criteri, tempi e modalità delle iniziative formative ne sarà data informativa ai soggetti sindacali aziendali, con periodicità annuale o in occasione di nuove esigenze, fermo restando quanto previsto a carico dei Delegati alla Formazione, nominati dalle stesse sigle.

Orario giornaliero di lavoro e formazione

In base all'art. 17 comma 3 del vigente CCNL Utilitalia, la durata massima giornaliera dell'orario di lavoro è usualmente di n. 9 ore.

In considerazione delle sopra esposte necessità formative, con obblighi a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore, e del fatto che la Società svolge un servizio pubblico essenziale che deve quindi essere giornalmente garantito, si concorda che ove non sia possibile fornire, del tutto o in parte, la formazione all'interno del consueto orario giornaliero (6,20 ore) sarà consentito allungare l'orario giornaliero fino a n. 10,20 ore in via del tutto eccezionale, in considerazione che tale limite rimane comunque all'interno delle previsioni normative nazionali (d.lgs. 66/03) e che le 4 ore aggiuntive non riferiscono ad attività lavorativa vera e propria e non comportano pertanto alcun aggravio psico fisico.

Buoni pasto

A fronte della disponibilità e della maggior presenza richiesta al lavoratore, si concorda che in caso di svolgimento dell'attività formativa al di fuori dell'usuale orario di lavoro, che comporta la presenza in Azienda (o nelle diverse sedi previste) di un numero di ore maggiori a 8 ore, sarà prevista la consegna di un buono pasto del valore di 10 euro elettronico.

Decorrenza e durata

Il presente accordo entra in vigore alla data del 01 LUGLIO 2025 e termina alla data del 31 dicembre 2028, fermo restando che, in forma transitoria, alla scadenza/decadenza dello stesso, continuerà ad applicarsi sino alla stipula di un nuovo accordo.

Le parti firmatarie si impegnano a riunirsi almeno 30 gg prima della scadenza di tale termine per fare il punto della situazione e le valutazioni del caso, al fine di confermare l'accordo (prorogandolo) o apporvi modifiche se necessarie.

Letto, approvato e sottoscritto.

ERSU SPA

RSU
.....
.....
.....
.....

OO.SS:
.....
.....
.....
.....