

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.38-2025

Oggetto: Rinnovo CCNL Gas – Acqua

Il giorno 8 maggio 2025, 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.

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

Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Incrementi retributivi;
- Una tantum;
- Ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP);
- Indennità di funzione quadri e assistenza legale;
- Orario di lavoro;
- Reperibilità;
- Lavoro straordinario notturno;
- Permessi;
- Malattia;
- Donne vittime di violenza;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Previdenza complementare.

Incrementi retributivi

Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili vengano incrementati a regime di 260,00 euro, riferiti al parametro medio 143,53, con le seguenti decorrenze:

- 90,00 euro a partire dal 1° luglio 2025;
- 60,00 euro a partire dal 1° luglio 2026;
- 60,00 euro a partire dal 1° luglio 2027;
- 50,00 euro a partire dal 1° ottobre 2027.

Tali incrementi sono da riparametrare sugli altri livelli, come segue:

Minimi tabellari integrati					
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

Minimi tabellari integrati					
Livello	Parametro	Decorrenze			
		01/07/25	01/07/26	01/07/27	01/10/27
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

A seguito dei suddetti incrementi retributivi, i nuovi minimi tabellari integrati sono i seguenti:

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

Una tantum

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

Una tantum		
Livello	Parametro	Importo
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.

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.

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.

Dr. Paolo Dalmaschio

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

Le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/reddittività/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.

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

Indennità di funzione quadri e assistenza legale

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 corrisondersi per 12 mensilità.

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.

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.

L'assistenza legale, sarà fornita direttamente dall'azienda.

Orario di lavoro

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.**

Nelle aziende ove voglia mantenersi o adottarsi un orario di lavoro per tutto il personale superiore (fino a 39 ore) 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 del CCNL.

Reperibilità

A partire dal **1° gennaio 2026** i compensi per il servizio di reperibilità saranno pari a:

- **23,88 euro** per i giorni **feriali**;

- **32,50 euro per il sabato non lavorato e festivo.**

Lavoro straordinario notturno

Con decorrenza **dal 1° ottobre 2025** il lavoratore che presta lavoro straordinario notturno tra le ore 00:00 e le ore 06:00a.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.

Permessi

A partire dal **1° gennaio 2026**, i permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sono elevati nella misura che segue.

- 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.).

Se a livello aziendale fossero presenti 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**.

Malattia

In caso di malattia o infortunio extra-professionale:

a) il lavoratore non in prova ha diritto alla **conservazione del posto per 12 mesi continuativi**, ove 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. Tale periodo è **esteso a 15 mesi** per i **lavoratori disabili**;

b) l'obbligo di conservazione del posto cessa, per l'azienda, quando il lavoratore raggiunga **nel complesso**, anche nel caso di una **pluralità di eventi morbosi** e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, il limite massimo di **18 mesi di assenza** durante un arco temporale massimo di **36 mesi** consecutivi precedenti l'ultimo evento morboso. Tale periodo è **esteso a 20 mesi** per i **lavoratori disabili**.

In entrambi i casi, i periodi di assenza dovuti a ricovero ospedaliero debitamente certificati, non sono computati a tal fine.

Nei casi di assenze dovute a **malattie di particolare gravità**:

- il periodo di conservazione del posto di cui al punto a) è esteso fino a **18 mesi**;
- il periodo di conservazione del posto di cui al punto b) è esteso a **24 mesi** nell'arco temporale massimo dei **36 mesi consecutivi** precedenti l'ultimo evento morboso.

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

Tale nuova disciplina relativa al periodo di comportamento decorre dall'**8 maggio 2025** (data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo).

Tuttavia, al fine di non pregiudicare le situazioni già in essere, **per i lavoratori già in forza** alla data di sottoscrizione dell'accordo **che non rientrino** nelle situazioni di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 32

Dr. Paolo Dalmaschio

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

(rispettivamente, lavoratori con **disabilità** riconosciuta, assenze dovute a **malattie di particolare gravità**) resta **applicabile la disciplina previgente** dell'art. 32, comma 3 **fino a tutto il 7 maggio 2026**. Per i suddetti lavoratori, a decorrere dal giorno successivo, troverà applicazione la nuova disciplina di cui alla medesima disposizione, **anche con riguardo ai periodi di malattia intervenuti in precedenza**.

Donne vittime di violenza

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere viene riconosciuto, su richiesta, il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo **retribuito** massimo di **12 mesi** per motivi connessi al percorso di protezione.

Tale periodo è fruibile 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.

Inoltre, la lavoratrice ha diritto di fruire di **ulteriori periodi di aspettativa non retribuita** entro il limite temporale massimo di **36 mesi**.

A livello aziendale possono essere riconosciuti ulteriori misure.

Assistenza sanitaria integrativa

Con riferimento al fondo FASIE, a decorrere dal **1° gennaio 2026** il **contributo** di 5,00 euro per 12 mensilità, viene **elevato a 7,00 euro per 12 mensilità**.

Inoltre, con la **medesima decorrenza**, viene elevato a **6,00 euro** (72,00 euro annui) l'importo destinato alla **polizza assicurativa** a copertura del rischio di morte per malattia non professionale o di invalidità permanente per malattia non professionale.

Previdenza complementare

A decorrere dal **1° gennaio 2026**, il contributo versato al fondo di riferimento viene elevato di ulteriori **4,00 euro** sul parametro medio 143,53 **per ogni mensilità imponibile**.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 17 luglio 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio