

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 9 novembre 2022

Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dalle aziende del settore gas – acqua / Accordo di rinnovo

In data 30 settembre 2022 UTILITALIA, PROXIGAS, ANFIDA, ASSOGAS, FILCTEM - CGIL, FEMCA - CISL, UILTEC – UIL hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti dalle aziende del settore gas – acqua del 7 novembre 2019, scaduto il 31 dicembre 2021.

Sul punto, si segnala che la riserva è stata sciolta il 3 novembre 2022 con esito positivo.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO (TEC) E NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO;
4. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE;
5. LAVORO AGILE;
6. LAVORO IN TURNO E REPERIBILITÀ;
7. LAVORATRICI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
8. PERMESSI RETRIBUITI PER RLSA;
9. PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI;
10. FORMAZIONE.

1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto avrà durata dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024, sia per la parte economica sia per la parte normativa.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO (TEC) E NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Il trattamento economico complessivo (TEC) è costituito dai seguenti elementi:

- trattamento economico minimo (TEM);
- trattamenti economici riconosciuti dal CCNL a tutti i lavoratori in materia di *welfare* (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, ecc.) e di produttività;
- altri trattamenti, eventualmente previsti dalla contrattazione di secondo livello.

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che per il triennio 2022-2024 l'incremento retributivo complessivo sarà costituito dall'incremento del TEM e dell'ARAP (ammontare retributivo annuale di produttività) e avverrà in 3 *tranches*, con scadenze ottobre 2022, ottobre 2023 e settembre 2024.

Di conseguenza, i nuovi importi assumeranno i valori di seguito indicati:

Livelli	Nuovi minimi contrattuali (in euro)		
	1° ottobre 2022	1° ottobre 2023	1° settembre 2024
Q	3.141,16	3.240,46	3.367,73
8	2.836,69	2.926,37	3.041,31
7	2.620,93	2.703,79	2.809,99
6	2.404,92	2.480,95	2.578,39
5	2.189,97	2.259,20	2.347,94
4	2.056,35	2.121,36	2.204,68
3	1.923,84	1.984,66	2.062,61
2	1.739,16	1.794,14	1.864,61
1	1.546,77	1.614,24	1.677,64

Inoltre, le Parti hanno inteso proseguire nel percorso di incentivazione e sviluppo della contrattazione di secondo livello, indirizzandola verso il riconoscimento di trattamenti economici legati a obiettivi di incremento della produttività.

Sul tale presupposto è stata 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.

Gli importi dell'ARAP stabiliti, pari a 238,00 euro per il 2023 e il 2024 (17,00 euro mensili per 14 mensilità, calcolata sul parametro 143,53), saranno utilizzati unicamente per i periodi di competenza indicati secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

3. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

In conformità dell'attuale dettame normativo, che consente alla contrattazione collettiva di individuare nuove specifiche esigenze per l'instaurazione di rapporti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi, le Parti hanno individuato ulteriori causali:

- incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti.

Le suddette specifiche esigenze integrano le causali di cui all'art. 19, primo comma, del D.Lgs. n. 81 del 2015, anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato.

4. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, per i nuovi contratti stipulati a partire dal 1° gennaio 2023 le Parti sociali hanno elevato il periodo di prova a 3 mesi prevedendo la possibilità di ridurlo alla metà qualora l'apprendista abbia frequentato, nel corso di un precedente rapporto, corsi formativi relativi al profilo professionale da conseguire.

In caso di assenza per malattia o infortunio extra-professionale, l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo pari a 3, 6, 8 mesi, anche non continuativi, in relazione alla durata del contratto rispettivamente pari a 24, 30 e 36 mesi.

Inoltre, la formazione per l'acquisizione delle competenze teorico-professionali e specialistiche è stata stabilita in 80 ore medie annue mentre la formazione di base e trasversale è fissata, invece, nella misura massima di 120 ore nel triennio.

Da ultimo, la retribuzione prevista dal CCNL per il primo periodo di apprendistato è stata elevata all'80% della retribuzione contrattuale minima prevista dal contratto collettivo per il livello di inquadramento assegnato.

5. LAVORO AGILE

Con l'accordo in oggetto le Parti hanno stabilito di richiamare integralmente il Protocollo Nazionale Confederale del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel dettaglio, esse hanno specificato che il lavoro agile non comporta modifica degli obblighi e dei doveri del lavoratore, il quale assolve le proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali e alle istruzioni ricevute dall'azienda per l'esecuzione del lavoro.

Inoltre, la prestazione dell'attività in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'azienda e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore.

Da ultimo, il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e può partecipare all'attività sindacale.

6. LAVORO IN TURNO E REPERIBILITÀ

LAVORO IN TURNO

Con il nuovo accordo le Parti hanno stabilito che i lavoratori addetti al turno assegnati ad attività non in turno per decisione aziendale o a seguito di inidoneità permanente al lavoro in turno per grave patologia hanno diritto al mantenimento di un importo fisso *ad personam*, pari ad una quota percentuale dell'importo medio percepito nell'ultimo triennio di servizio proporzionale agli anni di attività svolta in turno, così stabilito:

- 100%, in caso di 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno;
- riproporzionamento in ragione di $\frac{1}{20}$ per ogni anno di servizio in turno, in caso di 58 anni di età con meno di 20 anni di lavoro in turno;
- 100%, in caso di 27 anni di turno;
- 75%, in caso di 25 anni di turno.

I lavoratori che hanno compiuto 58 anni di età con almeno 20 anni di lavoro in turno oppure 27 anni di lavoro in turno possono richiedere di essere assegnati ad attività non in turno, compatibilmente con le esigenze aziendali, conservando il 100% dell'importo medio annuo percepito nell'ultimo triennio.

REPERIBILITÀ

Il nuovo art. 25 del CCNL prevede che a partire dal 1° gennaio 2023 l'impegno per la reperibilità è limitato a 10 giorni al mese di servizio; i compensi previsti dall'art. 25 saranno maggiorati del 15% per le giornate eccedenti il decimo giorno al mese.

Sempre dal 1° gennaio 2023, in caso di personale che svolge la propria attività da remoto utilizzando gli strumenti aziendali il compenso aggiuntivo per ciascuna giornata di reperibilità sarà di 6,00 euro giornalieri.

7. LAVORATRICI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Con il nuovo art. 48 del CCNL le Parti hanno stabilito che le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, fermo restando quanto stabilito per i 3 mesi a norma dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 2015, da fruirsi anche su base oraria in misura non inferiore a $\frac{1}{3}$ dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo ed un ulteriore diritto di fruire di periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 12 mesi.

Inoltre, a livello aziendale potranno essere riconosciute ulteriori provvidenze quali, per 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, nonché l'accesso al *part-time* in via temporanea, con diritto al ripristino del tempo pieno.

8. PERMESSI RETRIBUITI PER RLSA

L'accordo prevede che dal 1° gennaio 2023 il Rappresentante per la Sicurezza (RLSA) ha diritto a permessi retribuiti aggiuntivi sulla base di progetti formativi inerenti alla propria area di appartenenza, con particolare attenzione alle tematiche ambientali, nella misura di 6 ore (in sostituzione delle attuali 4 ore) nelle aziende che occupano fino a 50 dipendenti e 8 ore nelle aziende sopra i 50 dipendenti.

9. PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI

La nuova formulazione dell'art. 44 specifica che in caso di dimissioni del lavoratore la decorrenza del preavviso non è interrotta dall'intervenuta malattia.

10. FORMAZIONE

Con il rinnovo in commento le Parti, tra coloro ai quali sono rivolte le iniziative formative, hanno aggiunto i lavoratori di età superiore ai 60 anni, in modo da consentirne un'adeguata ricollocazione.

Per il periodo 2022-2024 di vigenza del CCNL, l'offerta formativa prevederà in via sperimentale una media triennale di 27 ore pro capite, da effettuarsi durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)