



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 9 luglio 2025

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

In data 8 maggio 2025 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 (Codice CNEL: K321), scaduto il 31 dicembre 2024.

Sul punto, si segnala che la riserva è stata sciolta il 24 giugno 2025 con esito positivo.

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

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. *UNA TANTUM*;
4. AMMONTARE RETRIBUTIVO ANNUALE DI PRODUTTIVITÀ (ARAP);
5. *WELFARE* CONTRATTUALE;
6. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE (ART. 22);
7. ORARIO DI LAVORO (ART. 23), REPERIBILITÀ (ART. 25), LAVORO STRAORDINARIO (ART. 27);
8. MALATTIA (ART. 32);
9. ASSISTENZA LEGALE (ART. 39);
10. DONNE VITTIME DI VIOLENZE (ART. 48).



1. DECORRENZA E DURATA

Il contratto ha durata triennale (1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2027) sia per la parte economica sia per quella normativa. Le modifiche decorrono dalla data di stipulazione, salvo diverse previsioni specifiche.

2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in base a quanto illustrato nella seguente tabella:

Livello	Minimo contrattuale (importi in euro)			
	1° luglio 2025	1° luglio 2026	1° luglio 2027	1° ottobre 2027
Q	3.493,60	3.577,50	3.661,40	3.731,31
8	3.154,98	3.230,75	3.306,52	3.369,66
7	2.915,01	2.985,02	3.055,03	3.113,37
6	2.674,75	2.738,99	2.803,23	2.856,76
5	2.435,69	2.494,19	2.552,69	2.601,44
4	2.287,08	2.342,01	2.396,94	2.442,72
3	2.139,70	2.191,09	2.242,48	2.285,31
2	1.934,30	1.980,76	2.027,22	2.065,94
1	1.740,34	1.782,14	1.823,94	1.858,78

3. UNA TANTUM

Con l'accordo in commento le Parti hanno stabilito che per la copertura del periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2025 - 30 giugno 2025) sarà corrisposta una somma forfettaria *una tantum* di 230,00 euro (parametro medio 143,53) ai lavoratori in forza al 1° luglio 2025. Questo importo, escluso dal TFR, sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione di luglio 2025, in misura proporzionale al servizio prestato (1/6 per mese intero, la frazione superiore a 15 giorni vale come mese intero).

Sono equiparate al 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.

L'importo sarà riproporzionato in caso di svolgimento della prestazione in regime di tempo parziale. Infine, qualora si verifichi un passaggio di livello nel corso del periodo di riferimento, gli importi saranno determinati pro-quota in relazione all'effettivo livello di inquadramento. Nel caso specifico di un passaggio di livello



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



avvenuto nel corso del mese, si prenderà in considerazione il livello con una permanenza superiore a 15 giorni.

Livello	Parametro	Importo (in euro)
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

4. AMMONTARE RETRIBUTIVO ANNUALE DI PRODUTTIVITÀ (ARAP)

Le Parti hanno introdotto una quota del salario nazionale, denominata ARAP (Ammontare Retributivo Annuale di Produttività), finalizzata a 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.

Gli importi previsti sono di 210,00 euro per il 2026 e 210,00 euro per il 2027 (parametro medio 143,53), da utilizzare secondo criteri legati a indicatori di redditività, efficienza e qualità. L'ARAP avrà anche la funzione di ammortizzatore degli scostamenti inflattivi.

5. WELFARE CONTRATTUALE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° gennaio 2026, la contribuzione aziendale ai Fondi di Previdenza Complementare negoziale sarà incrementata di 4,00 euro al mese per ciascun iscritto.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Sempre dal 1° gennaio 2026, l'importo destinato alla polizza premiorienza e invalidità sarà pari a 6,00 euro per 12 mensilità e le aziende verseranno al FASIE un importo aggiuntivo *pro capite* di 2,00 euro, sempre per 12 mensilità.



6. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE (ART. 22)

La sicurezza, l'igiene del lavoro e la tutela dell'ambiente sono riconfermati come principi fondamentali. Le Parti hanno stabilito di promuovere l'adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (es. UNI EN ISO 45001).

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente (RLSA) vedono il loro ruolo esteso anche in materia ambientale e sono previsti aumenti delle ore di permesso retribuito per lo svolgimento delle loro funzioni a partire dal 1° gennaio 2026. Nel dettaglio:

- 24 ore / anno fino a 5 dipendenti;
- 48 ore / anno da 6 a 15 dipendenti;
- 72 ore / anno in caso di più di 15 dipendenti.

Inoltre, le Parti si impegnano a rendere operativo l'Organismo Bilaterale Nazionale Gas-Acqua per definire linee guida e promuovere attività formative in tema di salute, sicurezza e ambiente.

7. ORARIO DI LAVORO (ART. 23), REPERIBILITÀ (ART. 25), LAVORO STRAORDINARIO (ART. 27)

ORARIO DI LAVORO

Con decorrenza 1° gennaio 2026, la durata contrattuale dell'orario di lavoro sarà ridotta a 38 ore settimanali medie, da calcolarsi su un arco temporale di 12 mesi e distribuite, di norma, su 5 o 6 giorni alla settimana.

REPERIBILITÀ

Sempre, dal 1° gennaio 2026, inoltre, 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

Inoltre, dal 1° ottobre 2025 il lavoratore che presta lavoro straordinario notturno tra le 00:00 e le 6:00 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 in termini contrattuali. Tale previsione 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 dicembre 2025.

8. MALATTIA (ART. 32)

Le Parti hanno stabilito che in caso di malattia o infortunio extra-professionale, il lavoratore non in prova:

- A. 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. Tale periodo è esteso a 15 mesi per i lavoratori disabili;
- B. l'obbligo di conservazione del posto cessa quando il lavoratore raggiunga complessivamente, anche nel caso di una pluralità di eventi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, il limite



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



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 precedente 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.

Si evidenzia che la nuova disciplina relativa al periodo di comportamento decorre dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo (8 maggio 2025).

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 all'art. 32, commi 4 e 5 (lavoratori con disabilità riconosciuta e assenze dovute a malattie di particolare gravità) resta applicabile la disciplina previgente fino a tutto il 7 maggio 2026. Per i suddetti lavoratori, a decorrere dal giorno successivo, troverà applicazione la nuova disciplina anche con riguardo ai periodi di malattia intervenuti in precedenza.

9. ASSISTENZA LEGALE (ART. 39)

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 all'esercizio delle funzioni anche ai lavoratori che non sono inquadrati nei quadri o nei livelli direttivi 7° o 8° e ai quali sono assegnate, comunque, specifiche responsabilità di rilievo civile, penale o amministrativo conseguenti al ruolo esercitato.

10. DONNE VITTIME DI VIOLENZE (ART. 48)

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere è riconosciuto, a richiesta, il diritto di astensione dal lavoro per un periodo retribuito massimo di 12 mesi per motivi connessi al percorso di protezione, da fruirsì 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 disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

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