

**CAPITOLO IX**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**ART. 35**  
**RETRIBUZIONE: DEFINIZIONI E CALCOLO**

1. Con l'espressione "retribuzione individuale mensile" si intende la somma dei minimi tabellari di cui al seguente art. 36 la retribuzione base con l'indennità di contingenza, confluiti dal 1° luglio 2015 nel nuovo minimo tabellare integrato, con gli importi degli aumenti periodici di anzianità, gli eventuali assegni ad personam e le altre eventuali voci che il presente CCNL indica espressamente come comprese nella retribuzione individuale.
2. Con l'espressione "retribuzione globale mensile" si intende la somma della retribuzione individuale con le indennità e le voci retributive corrisposte in via continuativa per specifiche prestazioni e degli eventuali assegni *ad personam* attribuiti in sostituzione di voci contrattuali soppresse dal CCNL; sono comunque esclusi dalla retribuzione globale gli emolumenti corrisposti a titolo di rimborso spese, anche se forfettizzati.
3. Nelle predette definizioni non vanno comunque compresi i ratei di 13a e 14a mensilità di cui all'art. 37 del presente contratto.
4. La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente, di norma attraverso accredito su conto corrente bancario, i cui elementi identificativi saranno forniti all'azienda dal dipendente.
5. La retribuzione oraria, nei diversi aspetti come sopra definiti, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 167; la retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per il numero delle ore settimanali di lavoro diviso per il numero dei giorni lavorativi della settimana.

**Nota a verbale**

Continua ad essere corrisposto l'EDR di cui al Protocollo Governo - Parti Sociali 31.7.92; lo stesso è utile ai soli fini della tredicesima mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, dell'indennità di preavviso, del TFR, e dei permessi retribuiti.

**ART. 36**  
**MINIMI TABELLARI INTEGRATI**

| 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 |

**ART. 37**  
**MENSILITÀ AGGIUNTIVE**

1. L'azienda corrisponde ai propri dipendenti una tredicesima mensilità, di norma entro il 20 dicembre, ed una quattordicesima mensilità, entro il mese di giugno, di importo pari alla retribuzione globale maturata da ciascun lavoratore alle date di rispettiva corresponsione.
2. La tredicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno; la quattordicesima mensilità si intende riferita al periodo dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo.
3. Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti sono i mesi interi di servizio prestato nel periodo annuale cui ciascuna di esse si riferisce; a tal fine le frazioni di mese non inferiori a 15 giorni vanno computate come mese intero.
4. Restano peraltro valide eventuali diverse prassi aziendali di corresponsione delle mensilità aggiuntive e dei rispettivi periodi di maturazione.

#### ART. 38

##### MENSE AZIENDALI

1. Le aziende, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro, dell'estensione del territorio servito e delle peculiarità dello stesso, della distribuzione dell'orario di lavoro, delle possibilità di razionalizzazione nell'utilizzo delle prestazioni lavorative in relazione alle concrete esigenze di servizio, possono istituire un servizio mensa, anche attraverso l'adozione di buoni pasto con partecipazione dei lavoratori ai costi, previa contrattazione con la R.S.U.
2. Nelle aziende ove il servizio mensa, comunque inteso, non esiste viene corrisposta a ciascun lavoratore una indennità sostitutiva mensile per 12 mensilità, pari a 20 euro lordi al mese.
3. Il predetto importo assorbe fino a concorrenza le eventuali indennità sostitutive della mensa corrisposte aziendalmente per effetto di accordi e/o prassi preesistenti.
4. L'indennità sostitutiva della mensa va computata nelle seguenti corresponsioni:
  - festività;
  - ferie;
  - permessi retribuiti;
  - trattamento di malattia ed infortunio;
  - indennità sostitutiva del preavviso;
  - TFR.

#### ART. 39

##### INDENNITÀ DI FUNZIONE QUADRI E ASSISTENZA LEGALE

1. 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 corrispondersi per 12 mensilità.
2. 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.
3. 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.

4. L'assistenza legale di cui ai 2 commi precedenti sarà fornita direttamente dall'azienda.

#### **ART. 40 (già art. 41)**

##### **RIMBORSO SPESE PER TESTIMONIANZE**

1. È corrisposta la normale retribuzione al lavoratore chiamato dall'azienda quale testimone in cause civili o penali. In tal caso, qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla zona normale di lavoro, ha diritto al rimborso di tutte le spese per vitto, viaggio e alloggio.

#### **ART. 41 (già art. 42)**

##### **TRATTAMENTO DI TRASFERTA**

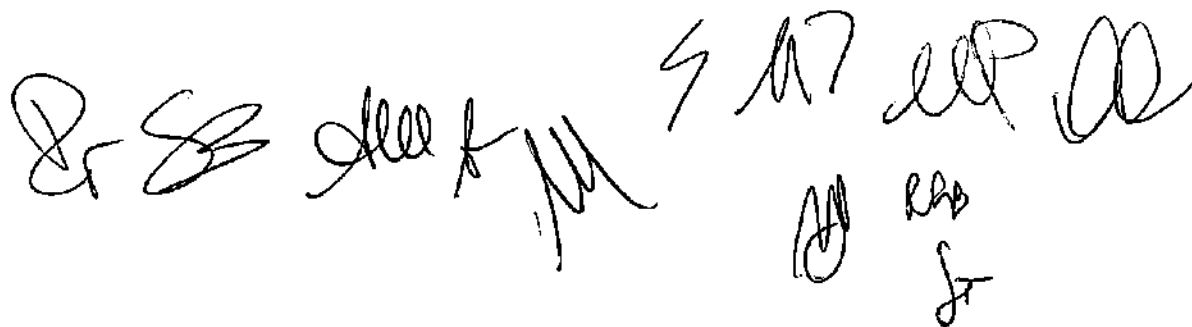
1. Al dipendente che per motivi di servizio debba sostenere spese di viaggio, vitto e pernottamento, verrà riconosciuto il rimborso delle stesse ed eventuali altri compensi nei limiti e con le modalità contrattate in sede aziendale; resta fermo che le ore di viaggio non coincidenti con l'orario di lavoro non danno luogo alle maggiorazioni contrattuali. Per permanenze prolungate nella località dove il lavoratore viene transitoriamente dislocato per ragioni di servizio possono essere definite condizioni particolari con il lavoratore interessato.
2. Per le aziende associate ad ANFIDA, PROXIGAS e ASSOGAS continuano ad applicarsi rispettivamente le normative disposte dagli art. 42 lettera c) CCNL ANFIDA 1996, l'art. 42 del CCNL ANIG 1995, l'art. 31 CCNL ASSOGAS/FEDERESTRATTIVA 1995 sino alla definizione delle nuove normative aziendali e fatti salvi gli accordi aziendali già esistenti.
3. Per le aziende associate a PROXIGAS, dalla regolamentazione prevista dall'art. 42 del CCNL 1995 viene soppresso il diritto ad anticipi adeguati alle spese preventivate per la trasferta. Le aziende regoleranno la gestione degli anticipi secondo le proprie procedure.

#### **ART. 42 (già art. 43)**

##### **TRASFERIMENTO**

1. Il lavoratore può essere trasferito per comprovate ragioni organizzative, produttive e tecniche.
2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità ed i compensi, anche in natura, inerenti alle prestazioni particolari e alle condizioni locali che non ricorrono nella nuova destinazione; acquisisce, nella nuova sede di lavoro, le indennità e le competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o legate a particolari prestazioni.
3. In sede di contrattazione aziendale sono definite le fattispecie di trasferimento per le quali è riconosciuto al lavoratore il diritto a particolari trattamenti economici e la specificazione di tali trattamenti.
4. In assenza di accordi aziendali, ai fini delle disposizioni che seguono, si considera trasferimento, lo spostamento della sede di lavoro che comporti la necessità per il lavoratore di cambiare il luogo di abituale domicilio e comunque che si concretizzi nel cambio di comune e per uno spostamento superiore a 50 chilometri.
5. Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore con un mese di preavviso.
6. Al lavoratore trasferito viene corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé per le persone di famiglia conviventi e per gli effetti domestici (mobilia, bagagli ecc.), nei limiti concordati con l'azienda, e dietro presentazione di idoneo preventivo; è dovuta inoltre una indennità pari ad un mese di retribuzione globale, maggiorata del 50% se il lavoratore ha familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento.

7. Qualora per effetto del trasferimento il dipendente debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento), ha diritto al rimborso di detto indennizzo.
8. Al lavoratore trasferito verrà corrisposta, per il periodo di un anno, l'eventuale differenza di canone d'affitto che lo stesso lavoratore dovesse sopportare, per abitazioni similari, in dipendenza del trasferimento.
9. I trattamenti di cui al presente articolo non competono al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several cursive signatures. In the center, there are some initials, including what looks like 'M'. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'M7' and another that looks like 'P'.

**CAPITOLO X**  
**ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED ISTITUTI COLLEGATI**

**ART. 43 (già art. 44)**

**PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

1. Fermo restando che la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire nei casi previsti dalla legislazione vigente, ad eccezione del recesso per giusta causa, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del lavoratore non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza la prestazione di un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:
  - Mesi 1 fino a 2 anni di anzianità;
  - Mesi 2 fino a 5 anni di anzianità;
  - Mesi 3 fino a 15 anni di anzianità;
  - Mesi 4 oltre i 15 anni di anzianità.
2. Per i lavoratori con qualifica di Quadro, a prescindere dall'anzianità di servizio, il preavviso è fissato in 4 mesi.
3. Il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari a 8 giorni di calendario.
4. In caso di dimissioni del lavoratore i termini suddetti sono ridotti alla metà. I termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
5. Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto; le dimissioni, fatte salve le ipotesi escluse per legge, sono presentate con le modalità telematiche indicate dalle disposizioni vigenti.
6. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
7. È comunque facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo per il periodo di preavviso non lavorato.
8. Durante il preavviso l'azienda potrà concedere permessi al lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione.
9. In caso di dimissioni del lavoratore, la decorrenza del preavviso non è interrotta dall'intervenuta malattia.
10. È facoltà dell'azienda esonerare dal servizio il lavoratore licenziato pagandogli una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata durante il preavviso, ai sensi dell'art. 2121 cod. civ. La stessa indennità compete agli aventi diritto di cui all'art. 2122 cod. civ. in caso di morte del lavoratore. Il periodo di preavviso, anche se sostituito da indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti del trattamento di quiescenza.

**ART. 44 (già art. 45)**

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)**

1. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le norme della Legge n. 297 del 29 maggio 1982, salvo quanto di seguito specificato.
2. Ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del Codice civile, la retribuzione annua da prendersi a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR) comprende esclusivamente le seguenti voci:
  1. Minimi tabellari integrati;
  2. E.D.R. ex Protocollo Governo - Partì Sociali 31.7.92;
  3. ex aumenti periodici di anzianità;

4. superminimi ed altri assegni *ad personam*;
  5. mensilità aggiuntive;
  6. indennità di funzione quadri;
  7. compensi per festività cadenti nel giorno di riposo settimanale;
  8. indennità per mancato preavviso;
  9. importo aggiuntivo lavoratori con profilo di capo squadra distribuzione/lavori rete ex art. 18, punto 2, sub Livello 3;
  10. compensi per servizio di reperibilità ex art. 25, ultimo comma;
  11. indennità sostitutiva di mensa, anche per le mense in natura;
  12. assegni *ad personam* sostitutivi di voci retributive soppresse in precedenza utili ai fini del calcolo del TFR.
3. In deroga a quanto previsto nel comma precedente al n. 6 per le sole aziende associate ad UTILITALIA ed all'Anfida è fatta salva l'esclusione della tredicesima mensilità dalla retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR.
  4. Le somme di cui sopra vengono computate agli effetti della determinazione della quota annua di trattamento di fine rapporto anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal terzo comma dell'art. 2120 del Codice civile.

#### **ART. 45 (già art. 46)**

#### **REGOLAMENTO PER EROGAZIONE DI ANTICIPAZIONI TFR.**

##### **Art. 1 - Beneficiari**

1. Hanno diritto di richiedere l'anticipazione di TFR. i dipendenti che abbiano maturato almeno 8 anni di anzianità effettiva.
2. Le Aziende sono tenute ad evadere annualmente le richieste con il limite del 10% degli aventi diritto; tale limite non deve comunque eccedere il 4% del totale dei dipendenti.
3. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

##### **Art. 2 - Misura dell'anticipazione**

L'anticipazione è concessa in relazione alla documentazione presentata e non può eccedere il 70% del TFR maturato alla data della richiesta.

##### **Art. 3 - Motivi di erogazione dell'anticipazione**

1. Spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche
2. Acquisto/acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, da documentarsi con atto notarile o altro atto legale equivalente
3. Congedi parentali di cui all'art. 32 D. Lgs. n. 151/2001
4. Congedi per formazione di cui agli artt. 5 e 6 Legge n. 53/2000.

##### **Art. 4 - Modalità di erogazione per spese sanitarie**

1. L'anticipazione, giustificata dalla necessità di cui alla lett. a), 8° comma, dell'art. 2120 c.c., sub art. 1 della Legge n. 297/1982, deve riferirsi a spese sanitarie per terapie e/o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche riguardanti:

- a) il richiedente, il coniuge o il convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica (unioni civili) ed i figli;
- b) i parenti e gli affini nei cui confronti vi sia il concorso prevalente e continuativo al mantenimento da parte del

richiedente.

2. Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata dai preventivi di spesa redatti dalle strutture sanitarie prescelte per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.
3. A terapia o interventi eseguiti, l'interessato è tenuto alla esibizione dei relativi rendiconti di spesa. È consentita la erogazione delle anticipazioni sulla base di fatture di spesa per cure già eseguite, purché di data non anteriore di sei mesi dalla richiesta.
4. Gli interessati possono accedere alle anticipazioni per cure anche in più soluzioni purché il cumulo delle anticipazioni concesse non ecceda l'importo massimo maturato al momento della richiesta iniziale.
5. La reiterazione dell'anticipazione al titolo suddetto non viene computata nel contingente numerico delle anticipazioni da concedere nell'anno, né determina alcuna riduzione del numero delle anticipazioni concedibili nell'anno successivo.
6. La richiesta di anticipazioni per spese sanitarie deve essere corredata dai seguenti documenti:
  - certificato di stato di famiglia del richiedente;
  - atto notorio o dichiarazione sostitutiva resa in base all'art. 4 della Legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante quanto previsto alla lettera b) del presente articolo;
  - dichiarazione di responsabilità del richiedente attestante la qualità di figlio quando la terapia o l'intervento riguardano un figlio non convivente con il richiedente;
  - certificato rilasciato dalle competenti strutture pubbliche, attestante la straordinarietà della terapia e/o dell'intervento cui le spese sanitarie si riferiscono;
  - preventivo di spesa redatto da chi eseguirà la terapia o l'intervento nonché preventivo concernente eventuali indispensabili spese complementari da sostenere per l'assistenza al destinatario delle cure, quali quelle di viaggio e di soggiorno per l'interessato o per eventuali accompagnatori.

#### **Art. 5 - Modalità di erogazione per spese inerenti alla prima casa di abitazione**

1. Per quanto riguarda il concetto di prima casa di abitazione si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legislazione fiscale.

Sono assimilati all'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli i seguenti casi:

- assegnazione di casa in cooperativa a proprietà divisa
- assegnazione di casa in cooperativa a proprietà indivisa
- riscatto di alloggio popolare
- costruzione in proprio
- risanamento statico o ampliamento della prima casa di abitazione

2. L'anticipazione è erogata alle condizioni seguenti:

a) in caso di acquisto di alloggio:

l'anticipazione è erogata in base all'atto preliminare di acquisto registrato, a condizione che questo risulti di data non anteriore a due anni dalla presentazione della domanda.

b) in caso di costruzione in proprio di alloggio:

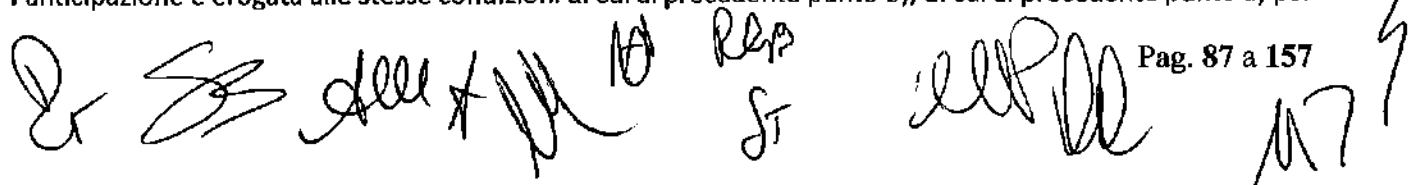
l'anticipazione è erogata sulla base della concessione edilizia rilasciata con scadenza non anteriore al biennio antecedente la domanda di anticipazione.

c) in caso di costruzione tramite società cooperativa edilizia:

l'anticipazione è erogata in base alla documentazione che attesti la qualità di socio del richiedente.

d) in caso di risanamento o ampliamento di alloggio:

l'anticipazione è erogata alle stesse condizioni di cui al precedente punto b); di cui al precedente punto a) per



l'eventuale acquisto di porzione immobiliare destinata all'ampliamento.

3. La richiesta di anticipazione per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione deve essere corredata dalla seguente documentazione:

1) certificato di stato di famiglia del richiedente (se l'anticipazione è richiesta per l'acquisto della prima casa per il richiedente stesso ovvero per i figli).

Dovranno, altresì, essere prodotti:

a) In caso di acquisto di alloggio di cui alla lett. a) dell'articolo precedente:

- copia autenticata del preliminare di acquisto registrato, di data non anteriore a due anni dalla presentazione della domanda di anticipazione, dal quale risulti, tra l'altro, il nome dell'acquirente, il prezzo pattuito e l'importo dell'acconto versato;

b) per la costruzione in proprio di alloggio:

- certificato catastale (o notarile) attestante la proprietà dell'area sulla quale è realizzato l'immobile;
- copia della concessione edilizia e del certificato di inizio dei lavori rilasciati dal Comune;
- preventivo degli oneri da sostenere per la costruzione, datato e firmato da un professionista iscritto all'albo, o contratto di appalto.

c) per la costruzione effettuata tramite società cooperativa edilizia, di cui al punto c) dell'articolo precedente, copia autenticata del verbale della cooperativa, da cui risulti la qualità di socio assegnatario d'alloggio, e dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa stessa, attestante l'ammontare del costo dell'alloggio medesimo e delle spese già sostenute, nonché quelle da sostenere.

d) per il risanamento o ampliamento di alloggio:

- certificazione catastale attestante la proprietà dell'immobile da risanare e, nei casi di ampliamento, della documentazione attestante la proprietà e/o l'acquisto delle porzioni immobiliari;
- copia della concessione edilizia per i lavori di risanamento o di ampliamento e del certificato di inizio dei lavori rilasciato dal Comune;
- preventivo degli oneri da sostenere, datato e firmato da un tecnico iscritto all'albo.

#### Art. 6 - Congedi parentali e di formazione.

1. L'anticipazione è concessa per consentire al dipendente di far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di congedo.
2. La richiesta economica deve essere commisurata alla funzione di integrazione o sostituzione della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita.
3. L'onere economico deve essere documentato (es.: domanda di riscatto presentata dal lavoratore all'istituto previdenziale) contestualmente alla domanda di anticipazione.
4. Qualora il lavoratore ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, dovrà fornire la documentazione probatoria del maggior onere, per ottenere un'anticipazione di importo superiore, fatto salvo il limite del 70% del TFR maturato alla data della richiesta.
5. La richiesta deve essere presentata almeno 40 giorni prima dell'inizio dell'assenza e l'erogazione dell'anticipazione è effettuata unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la suddetta data di inizio del congedo.

#### Art. 7

1. Le domande di anticipazione, debitamente corredate dalla documentazione prevista, devono essere presentate alla Direzione dell'Azienda di appartenenza.
2. Le domande con documentazione incompleta o carente non possono essere prese in esame ed, agli effetti della presente normativa, si intenderanno validamente presentate sotto la data di completamento della documentazione stessa.

#### Art. 8

1. Le Aziende definiscono le richieste di anticipazione secondo l'ordine cronologico di valida presentazione delle domande e fino ad esaurimento del contingente numerico di cui all'art. 3).
2. Le domande non soddisfatte per esaurimento del contingente annuale stabilito, vengono inserite nel contingente dell'anno successivo e definite con priorità rispetto a quelle presentate in tale anno.
3. Agli effetti dell'individuazione della data di valida presentazione della domanda fa fede la data di ricevimento da parte dell'Azienda.
4. Il 25% di tutte le anticipazioni concedibili nell'anno è riservato a soddisfare le richieste per spese sanitarie.

#### Art. 9

1. È fatto obbligo ai beneficiari di anticipazione di documentare all'Azienda l'avvenuta utilizzazione dell'anticipazione stessa per le finalità oggetto della richiesta.
2. A tale scopo gli interessati dovranno trasmettere:
  - 1) i rendiconti di spesa rilasciati dalla struttura sanitaria che ha eseguito la cura o l'intervento, nei casi di anticipazione per spese sanitarie accordate sulla base di preventivi;
  - 2) copia autentica dell'atto notarile di acquisto dell'alloggio, nel caso di anticipazione accordata sulla base di preliminare di vendita;
  - 3) le quietanze delle spese sostenute, nel caso di anticipazione accordata per la costruzione in proprio o tramite società cooperativa edilizia, ovvero nel caso di anticipazione accordata per risanamento o ampliamento dell'alloggio.
  - 4) documenti relativi alle spese sostenute durante i periodi di congedo di cui al precedente punto 6), con riguardo ad oneri di riscatto ovvero alle spese sostenute per importi superiori all'ammontare della retribuzione del relativo periodo.
3. I beneficiari dell'anticipazione dovranno far pervenire la documentazione predetta entro il termine di un anno dalla data di effettuazione della spesa.
4. In caso di decadenza per mancata presentazione della documentazione di cui ai commi precedenti ovvero per l'evidenziarsi di circostanze che inficino il diritto alla corresponsione dell'anticipazione l'azienda recupera l'importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.
5. In ogni caso le aziende adottano, nel rispetto delle norme di legge, le modalità più opportune atte ad evitare il doppio pagamento dell'imposta da parte del lavoratore.

#### Art. 10

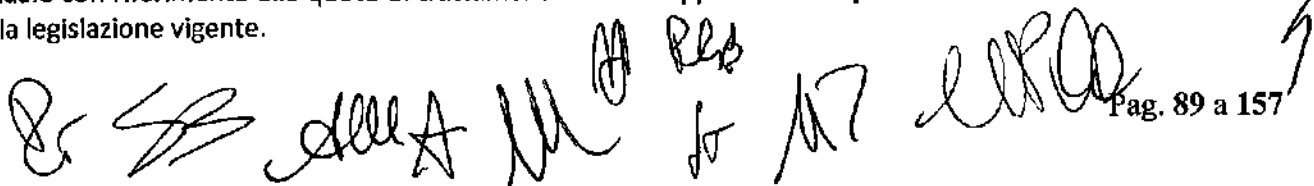
1. La documentazione prevista dai precedenti articoli, a corredo delle domande di anticipazione, va redatta in carta semplice e può essere esibita, ove non diversamente previsto, in originale o in fotocopia autenticata.

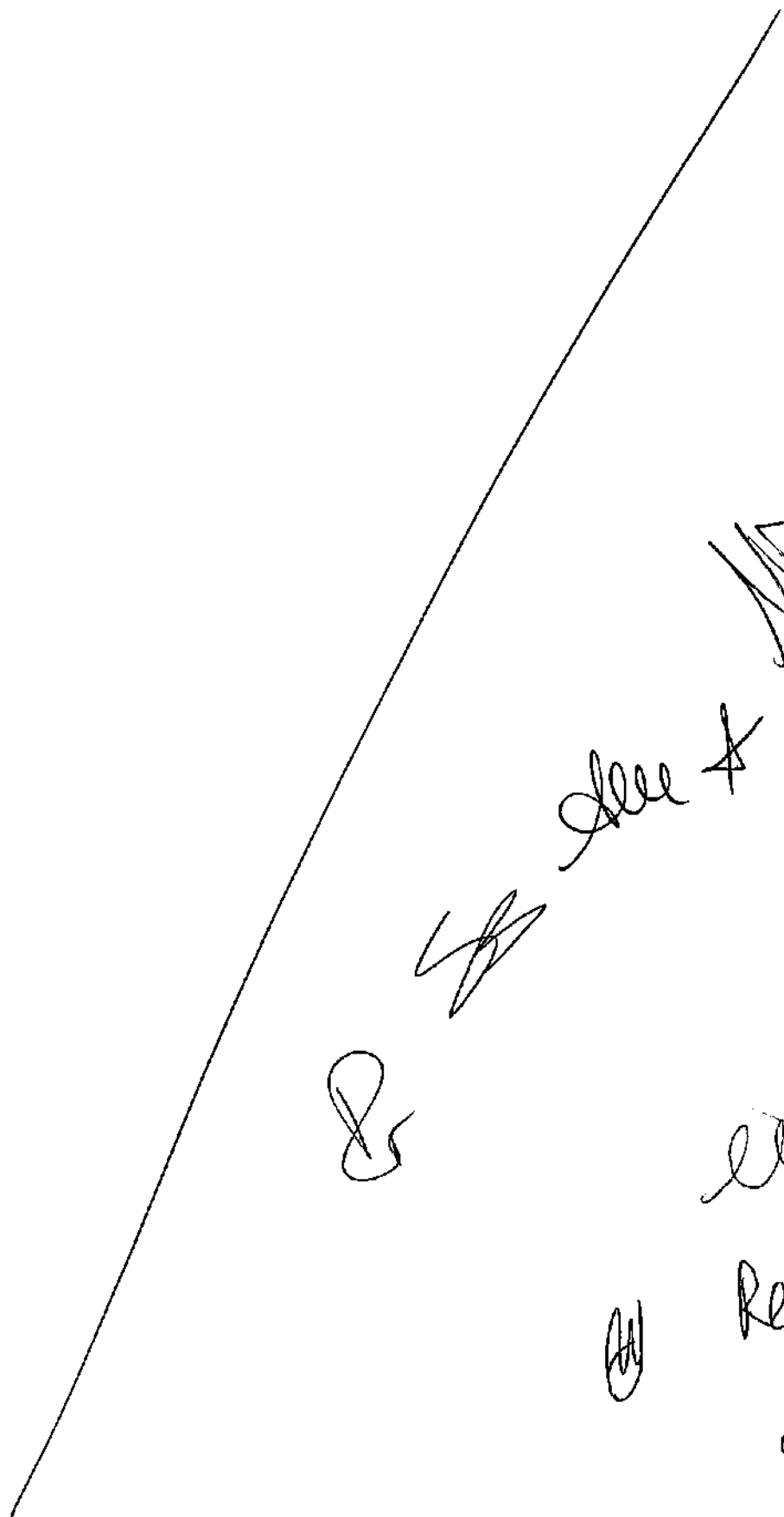
#### Art. 11

1. Per quanto non diversamente previsto dalla presente regolamentazione, restano confermate le norme di cui alla Legge 297/1982.

#### Dichiarazione a verbale

In sede di contrattazione aziendale vengono stabilite le eventuali modifiche e/o integrazioni del presente articolo contrattuale con riferimento alle quote di trattamento di fine rapporto di competenza del datore di lavoro ed alla luce della legislazione vigente.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'SS', 'A', 'M', 'P', 'A', 'A', and 'A', followed by a large arrow pointing upwards and to the right.



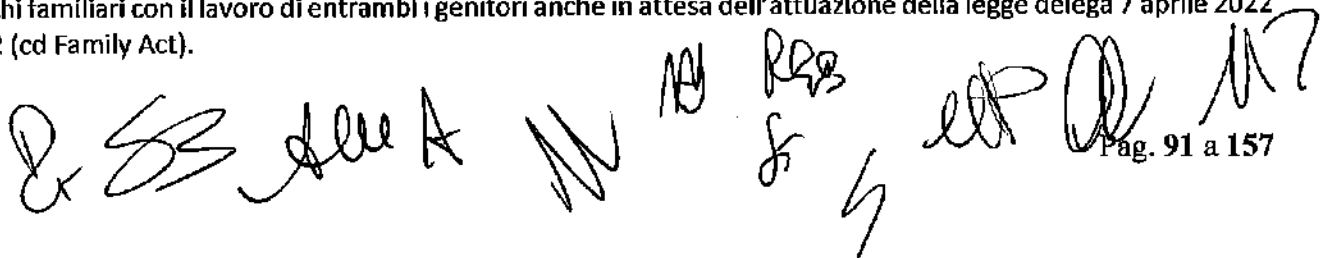
8  
see &  
47  
AL  
Ref  
F

**CAPITOLO XI**  
**PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI SOCIALI**

**ART. 46 (già art. 47)**

**PARI OPPORTUNITÀ – DIVERSITÀ - INCLUSIONE**

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e tenuto conto delle disposizioni della Legge 5 novembre 2021 n. 162, che ha apportato modifiche al suddetto Codice introducendo ulteriori previsioni per la pari opportunità in ambito lavorativo, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla normativa vigente in materia di azioni positive, in armonia con le ultime raccomandazioni U.E. a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e con la Direttiva UE 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per un stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive e oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.
2. A tal fine, e in affermazione della vigente normativa, con funzione di studio e di proposta nei confronti delle Parti stipulanti, in raccordo con l'Osservatorio di settore costituito nell'ambito delle relazioni industriali, entro 9 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL viene confermata la Commissione paritetica nazionale sulla realizzazione delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione nel settore gas-acqua.
3. Detta Commissione nazionale, che è composta da 6 componenti designati dalle segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, e da 6 componenti designati dalle parti datoriali stipulanti dei Contratti, di cui uno con funzioni di coordinamento, ha il compito di:
  - a) promuovere ed effettuare iniziative di studio e di ricerca in generale sulla situazione del lavoro femminile all'interno delle Aziende;
  - b) promuovere, anche sulla base dei rapporti biennali di cui al d. Lgs. n. 198/2006 e successive disposizioni, la rilevazione statistica periodica, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro nonché il monitoraggio sui relativi percorsi formativi, e di carriera;
  - c) stimolare le aziende al varo di progetti di azioni positive;
  - d) svolgere azioni di monitoraggio sui progetti di cui al precedente punto c) attuati in sede aziendale e su altri argomenti di volta in volta individuati nell'ambito della propria attività;
  - e) monitorare l'andamento delle certificazioni di parità di genere nel settore con particolare riferimento all'equità remunerativa;
  - f) monitorare le politiche di settore per il miglioramento dell'inclusione e dell'integrazione lavorativa delle diversità;
4. Rientra nelle competenze della Commissione nazionale per le pari opportunità la promozione di iniziative rivolte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire fenomeni di molestie sessuali e lesioni della libertà personale del singolo lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale elaborazione di un codice di condotta sulla tutela delle persone nel mondo del lavoro valevole per tutte le aziende.
5. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia di permessi o aspettative legati agli eventi di maternità e all'assistenza per comprovate necessità familiari, le aziende promuoveranno le necessarie attività di formazione per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di astensione facoltativa per maternità, ove necessario in relazione ad eventuali cambiamenti di ruoli anche per ristrutturazione aziendale, per promuovere la conciliazione della vita familiare e la condivisione dei carichi familiari con il lavoro di entrambi i genitori anche in attesa dell'attuazione della legge delega 7 aprile 2022 n. 32 (cd Family Act).

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

6. In linea con la normativa nazionale ed internazionale vigente le parti convengono sulla necessità di promuovere la sperimentazione a livello aziendale di iniziative di studio e di ricerca nonché di progetti di gestione e valorizzazione delle diversità. In tale ambito e con tali obiettivi possono essere costituiti nelle aziende con più di 200 dipendenti specifiche commissioni bilaterali incaricate del raccordo con la Commissione Nazionale. Le Aziende soggette all'obbligo di redigere il rapporto biennale di parità di genere lo faranno pervenire anche alla Commissioni aziendali Pari Opportunità ove costituite.
7. Sono fatti salvi i protocolli e le normative aziendali già presenti nelle singole aziende alla data di entrata in vigore del presente contratto.

#### **Tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro**

1. Le Parti, nel considerare quanto previsto dalla raccomandazione della Unione Europea n. 31 del 27/2/91 e la risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/94 in materia di molestie sessuali, promuoveranno azioni intese a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
2. Le Parti si impegnano ad attuare una politica di prevenzione ed informazione nei confronti di ogni forma di discriminazione e molestia sessuale, affermando il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro e favorevole alle relazioni umane nel rispetto della dignità di ciascuna donna e di ciascun uomo nell'espletamento dei propri compiti.

#### **ART. 47 (già art. 48)**

##### **AZIONI SOCIALI**

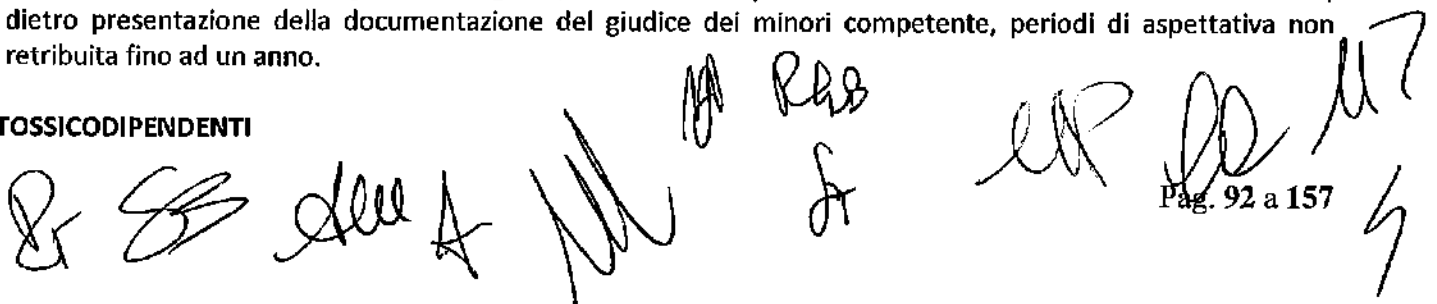
#### **1) ASSISTENZA A MALATI IRREVERSIBILI O DI LUNGA DURATA/DISABILI ED ASSISTENZA DISABILI**

1. Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 104/92 e dalla Legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il secondo grado, convivente o comunque bisognoso di assistenza ai sensi della citata normativa, che sia colpito da una malattia di particolare gravità o di lunga durata, l'azienda valuterà la possibilità di concedere permessi non retribuiti nonché l'effettuazione di orari flessibili individuali utili alla necessità di assistenza del congiunto.
2. Le aziende, nell'ambito delle normative di legge vigenti, pongono in essere gli interventi organizzativi e logistici ritenuti necessari per favorire l'inserimento nell'attività lavorativa di soggetti portatori di handicap.
3. Nei confronti dei lavoratori che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5/2/1992 n. 104 trovano applicazione le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge medesima e dall'art. 20 della legge n. 53/2000, fatti salvi gli accertamenti ivi prescritti.
4. L'azienda può richiedere al lavoratore che fruisce dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o per assistenza ai familiari disabili la programmazione preventiva di tali permessi entro la fine del mese precedente quello di utilizzo. In caso di variazione o di mancata programmazione deve comunicare l'utilizzo dei permessi medesimi con tre giorni di preavviso. Sono fatti salvi i casi di necessità ed urgenza sopravvenuti.

#### **2) ADOZIONI ED AFFIDAMENTI**

1. Fermo restando quanto previsto dalla Legge n. 53/2000, nei confronti dei lavoratori che scelgono di adottare o avere in affidamento bambini ed abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia sia all'Estero, le aziende, per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni previste dalla legislazione vigente, valuteranno la possibilità di riconoscere ai lavoratori interessati, dietro presentazione della documentazione del giudice dei minori competente, periodi di aspettativa non retribuita fino ad un anno.

#### **3) TOSSICODIPENDENTI**



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. There is also a lightning bolt symbol on the far right.

1. Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza dalle strutture competenti secondo le previsioni di legge, che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, viene concessa una aspettativa, senza corresponsione della retribuzione né decorrenza di anzianità, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il dipendente sia inserito e comunque per un periodo non superiore a tre anni, con diritto alla conservazione del posto, secondo quanto previsto dall'art. 99, 1° comma della Legge n. 162/1990.
2. Il lavoratore deve avanzare la relativa richiesta almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma terapeutico, corredata della documentazione relativa all'accertamento della sua condizione nonché al programma cui intende partecipare, quest'ultima redatta a cura della struttura terapeutica indicata per la terapia; il dipendente deve inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
3. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 (sette) giorni dal completamento della terapia di riabilitazione certificata dalla competente struttura o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
4. A favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, dietro sua espressa richiesta, tenuto conto delle indicazioni delle strutture pubbliche che hanno seguito il programma terapeutico e riabilitativo del lavoratore, possono essere ricercate, compatibilmente con le esigenze del servizio, le idonee soluzioni lavorative, che facilitino il reinserimento del lavoratore nell'azienda e nel tessuto sociale, quali adozioni di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle precedentemente assegnate, spostamento in altre unità produttive.
5. Nei confronti dei dipendenti che documentino l'esigenza di assistere uno stretto congiunto tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'azienda si impegna a valutare, con criteri di ampia disponibilità e sempre compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere la concessione dell'aspettativa di cui all'art. 99, 2° comma della Legge n. 162/90 (senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità), comunque per un periodo non superiore a 4 (quattro) mesi o di permessi non retribuiti o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto, tra le quali la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
6. Gli Interessati debbono avanzare la richiesta negli stessi termini previsti per il lavoratore con la relativa documentazione, ivi inclusa quella sulla necessità dell'assistenza al congiunto tossicodipendente, attestata nei modi previsti dalla legge.
7. L'azienda ha facoltà di richiedere ai lavoratori in aspettativa o comunque beneficiari dei permessi e delle altre agevolazioni previste dal presente articolo l'attestazione periodica sulla prosecuzione della partecipazione al programma riabilitativo.
8. Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione alla tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

#### 4) ETILISTI

1. Nei confronti dei dipendenti assunti a tempo indeterminato per i quali venga accertato lo stato di dipendenza da alcool secondo le previsioni di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative o socio-assistenziali, troveranno applicazione le disposizioni di cui al punto precedente.

#### 5) LEGGE 5.6.1990, n. 135

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e comunque nel rispetto della Legge 5 giugno 1990, n. 135 - Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS -, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda concederà in alternativa:

- aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a 3 anni;
  - permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di 6 mesi.
2. La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione, da parte del dipendente, di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante la terapia e l'esigenza di assistenza del congiunto, fermo restando l'impegno delle Aziende a mantenere il massimo riserbo.

## 6) VOLONTARIATO

1. Le Parti, sensibili alle problematiche di carattere sociale e nel rispetto degli indirizzi legislativi, convengono sull'opportunità di considerare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le necessità dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere una attività o funzione di particolare significato sociale ed umanitario.  
In particolare:

### 1. Volontariato di solidarietà sociale

Le aziende, in relazione alle disposizioni legislative vigenti, consentono, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte nei registri di cui all'art. 6 della Legge 11.8.1991 n. 266, di fruire delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro in atto aziendali e/o di flessibilità di orario anche individuale, a norma di quanto previsto dall'art. 17 della legge sopra citata.

### 2. Volontariato di Protezione civile

Fermo restando le disposizioni del D.P.R. n. 194/2001, in considerazione della primaria importanza del servizio pubblico gestito dalle aziende e del loro dovere di collaborazione in caso di calamità, si precisa che allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale dipendente delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse con detti interventi.

### 3. Volontariato nell'ambito delle attività di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Le Parti si richiamano a quanto previsto dalla Legge 26/2/1987 n. 49 ("nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo").

## 7) LAVORATORI STRANIERI

1. Le Aziende, a fronte della sempre maggiore frequenza dei casi di ingresso e di soggiorno in Italia dei cittadini stranieri non appartenenti alla U.E. e nella consapevolezza dell'opportunità di porre in essere interventi mirati a favorirne future occasioni di impiego, promuoveranno, attraverso l'Associazione di categoria, iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana e/o alla acquisizione di conoscenze professionali specifiche.
2. Tali azioni saranno programmate, nell'arco della vigenza contrattuale e saranno attuate da enti specializzati.
3. Le iniziative formative e/o di apprendimento potranno coinvolgere esclusivamente cittadini stranieri non appartenenti alla U.E. la cui presenza sul territorio nazionale sia in regola con le disposizioni di legge vigenti.

## 8) VIOLENZA DI GENERE

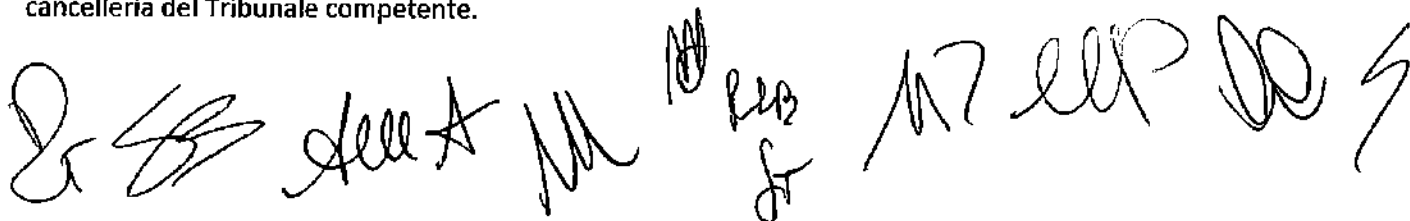
1. Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere vengono riconosciuti, ove ne facciano richiesta, le seguenti misure:
- diritto di astenersi dal lavoro per un periodo retribuito massimo di 12 mesi (comprensivi del periodo previsto dalla normativa vigente ex art 24 del Dlgs n. 80/2015) per motivi connessi al percorso di protezione, fermo restando quanto stabilito per i tre mesi a norma dell'art. 24, comma 4 del d.lgs. 80 del 2015, da fruirsene 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;
  - diritto di fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite temporale massimo di 36 mesi.
2. A livello aziendale, potranno essere riconosciute, anche attraverso la consultazione delle Commissioni bilaterali aziendali di cui all'art. 47 ove esistenti, ulteriori provvidenze quali ad esempio l'individuazione temporanea di



## CAPITOLO XII PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

### ART. 48 (già art. 49) PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

1. In caso di controversie di lavoro individuali e plurime le parti interessate, anziché adire la Commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni Territoriali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 412-ter c.p.c., di esperire il tentativo di conciliazione con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie, secondo le modalità e le seguenti procedure.
2. La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione deve farne richiesta all'associazione datoriale firmataria del CCNL cui aderisce l'impresa, anche tramite un'organizzazione sindacale.
3. La richiesta deve precisare:
  - le generalità del ricorrente e l'impresa interessata;
  - la delega per la nomina del proprio rappresentante nel Collegio di conciliazione ad una Organizzazione sindacale firmataria, per il/la lavoratore/lavoratrice; all'associazione datoriale, per l'impresa;
  - il luogo dove eventualmente si chiede di effettuare la conciliazione;
  - l'oggetto della vertenza.
4. La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio e l'esperimento del tentativo di conciliazione presso la sede di Roma, anche in videoconferenza ovvero, laddove possibile, presso l'impresa interessata alla controversia o presso una sede regionale in caso di plurime richieste relative a più imprese del territorio.
5. Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente:
  - per le imprese, da un rappresentante dell'associazione datoriale, con firma depositata;
  - per i lavoratori, da un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto con la firma depositata.
6. In considerazione della facoltatività del tentativo, la parte convenuta non è obbligata a partecipare ed il tentativo si considera comunque esperito.
7. Ove il tentativo abbia esito positivo, il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, viene depositato, a cura dell'associazione datoriale presso la Direzione territoriale del lavoro che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.



**CAPITOLO XIII**  
**WELFARE CONTRATTUALE**

**ART. 49 (già art. 50)**

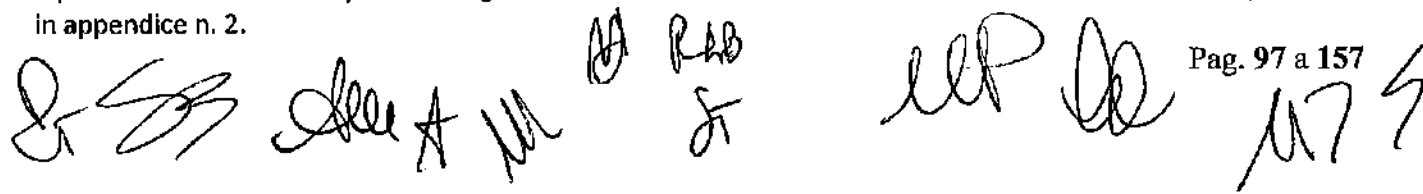
**ASSISTENZA E PREVIDENZA**

**1. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

1. Premesso che:
  - il diritto alla salute è uno dei diritti fondamentali della persona e rappresenta un primario interesse della collettività;
  - l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini è garantita dal Servizio Sanitario Nazionale e, sulla base della legislazione vigente, è integrabile attraverso forme di assistenza complementari definite negozialmente al fine di offrire sistemi di integrazione e sostegno al servizio sanitario e socio-assistenziale pubblico;le Parti stipulanti, per garantire anche nel settore Gas-Acqua forme di assistenza sanitaria integrativa con adesione su base volontaria, individuano nel Fasie il fondo di riferimento di Settore.
2. Previa verifica in sede aziendale in fase di prima attuazione, sono fatte comunque salve le diverse soluzioni già in essere, che restano alternative al Fasie.
3. Potranno iscriversi anche i dipendenti con contratto a tempo determinato e di inserimento purché di durata non inferiore a 12 mesi.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2012, la contribuzione aziendale destinata al FASIE per ogni iscritto è stabilita in € 5,00 mensili per 14 mensilità; dal 1° gennaio 2017 le Aziende versano, inoltre, per i lavoratori iscritti, un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a € 5,00 per 12 mensilità; a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'importo aggiuntivo di € 5,00 per 12 mensilità è elevato a € 7,00 per 12 mensilità.
5. A decorrere dal 1° gennaio 2026 la contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per ogni lavoratore iscritto, così come determinata ai sensi del comma precedente, è pari a € 154,00 annui.
6. Dal 1° gennaio 2017 il contributo a carico di ciascun lavoratore e per ogni componente del suo nucleo familiare iscritto è incrementato di € 12,00 annui

**2. PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

1. Le parti stipulanti confermano la volontà di sviluppare ai termini della legislazione vigente in materia le forme negoziali di previdenza complementare.
2. Utilitalia e Anfida e le OO.SS. stipulanti confermano che restano salve per i dipendenti delle aziende alle stesse associate le discipline derivanti dalla precedente contrattazione nazionale, con particolare riferimento al Fondo Pensione Complementare Pegaso.
3. Utilitalia, Anfida e le OO.SS. convengono che, con decorrenza 1.10.2012 o comunque nove mesi dopo la chiusura del Fondo Gas se successiva al 31.12.2011, la contribuzione al Fondo Pegaso sarà incrementata di euro 8 pro-capite su parametro 161 per ciascuna mensilità imponibile.
4. Proxigas, Assogas e le OO.SS. confermano quanto previsto negli accordi in tema di previdenza per il personale dipendente dalle aziende private del gas in data 10.02.2011, 26.06.2014, riportati in allegato al presente CCNL, in appendice n. 2.

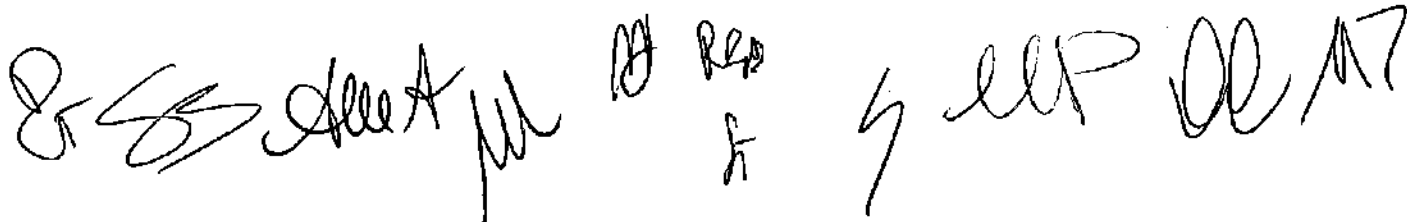


5. Con decorrenza 1.07.2020, ai sensi dell'accordo nazionale interfederale 5 giugno 2020, le aziende verseranno al Fondo di riferimento un ulteriore importo per ciascun iscritto sul parametro medio 143,53 per ogni mensilità imponibile pari a 4,30 euro per i lavoratori con anzianità contributiva al 28.4.1993 e 5,90 euro per i lavoratori con anzianità contributiva successiva; con decorrenza 1° gennaio 2026 il contributo in oggetto è elevato di ulteriori € 4,00 sul parametro medio 143,53 per ogni mensilità imponibile.
6. Le Parti nel riconoscere il valore della previdenza complementare per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori, soprattutto dei più giovani, s'impegnano a promuoverne la maggiore diffusione all'interno del settore con particolare riferimento ai lavoratori neo-assunti. A tal fine le Parti attiveranno congiuntamente, anche eventualmente in sede aziendale, una campagna informativa e promozionale sui vantaggi derivanti dall'iscrizione della previdenza complementare, con il coinvolgimento dei fondi operanti nel settore.
7. Con riguardo agli attuali Fondi operanti nel settore, le Parti confermano che, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'adesione alle Fonti istitutive e dagli specifici accordi sindacali previsti dagli Statuti dei suddetti Fondi, le aziende che applicano il presente CCNL sono tenute a favorire e consentire ai propri dipendenti l'iscrizione ad uno dei suddetti Fondi al fine di consentire di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare negoziale.

#### ART. 50 (già art. 51)

##### ASSICURAZIONI

1. Con decorrenza 1° luglio 2018, verrà attivata da parte delle Aziende per i dipendenti in servizio una polizza assicurativa che consenta una copertura del rischio di morte per malattia non professionale o di invalidità permanente per malattia non professionale, certificata dagli Enti competenti, che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con la corresponsione di un capitale a beneficio degli eredi, che dovrà tener conto della presenza di familiari e/o di minori non autosufficienti a carico.
2. Le aziende impegnano a tal fine un importo mensile in cifra fissa pari a 5 euro per 12 mensilità (60 euro annui), che viene elevato a € 6,00 euro (72 euro annui) a partire dal 1° gennaio 2026.
3. Le modalità e condizioni della suddetta copertura sono state definite tra le parti con accordo del 25 maggio 2018, allegato n. 5 al presente CCNL.
4. In sede aziendale potranno peraltro essere definite eventuali diverse modalità di attuazione di quanto previsto dal presente articolo, in particolare in presenza di preesistenti coperture assicurative.



Handwritten signatures and initials, including 'E.S. Ale A', 'M', 'R.P.', 'H', 'S', 'L.P.', 'D.L.', and 'M7'.

**ALLEGA  
TI**

85 B Alex M  
A RRB J  
elP Al  
M7 4

**ALLEGATO N. 1**  
**IPOTESI DI ACCORDO 8 maggio 2025**

Il giorno 8 maggio 2025, in Roma,

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, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

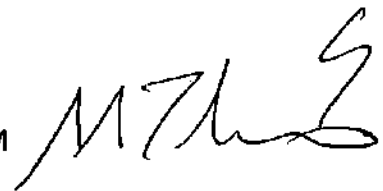
Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2027.

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro la metà del mese di giugno 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

UTILITALIA

FILCTEM



PROXIGAS

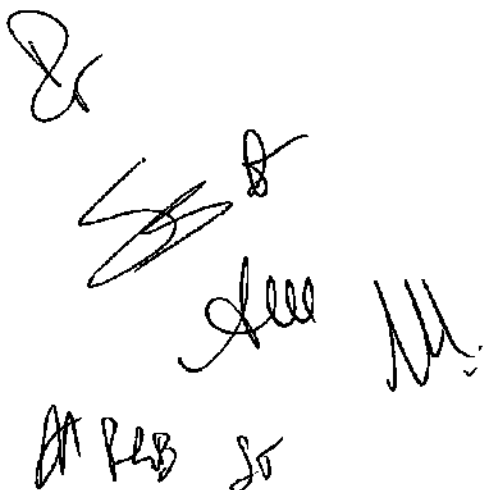
FEMCA

ANFIDA

UILTEC



ASSOGAS



## PARTE ECONOMICA

### Premessa

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (TEC) che è costituito da:

- a) trattamento economico minimo (TEM)
- b) trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare e Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 50 e copertura assicurativa premorienza e invalidità permanente da malattia) e di Produttività
- c) eventuali altri trattamenti, anche demandati dal CCNL alla contrattazione aziendale, di cui all'art. 4, lett. b) del CCNL.

### 1. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2025-2027 sarà costituito dalle seguenti componenti:

- a) Incremento dei minimi contrattuali integrati (TEM)
- b) Ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP)
- c) Welfare contrattuale

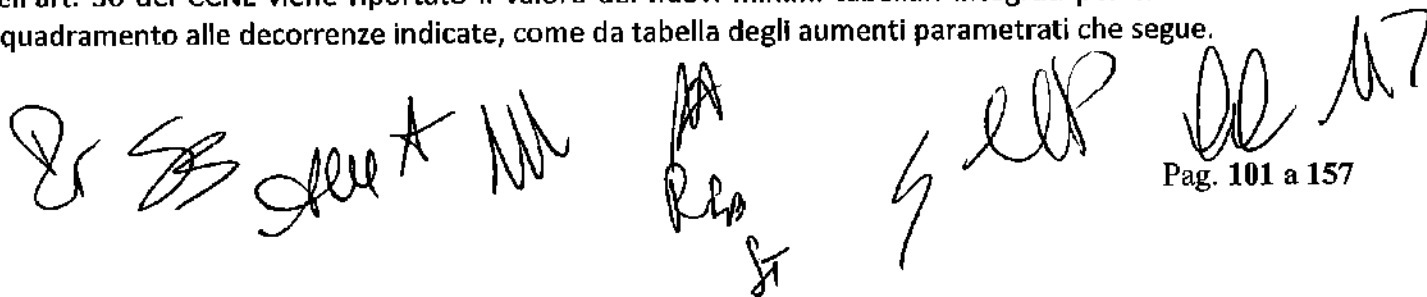
In relazione a quanto indicato per il triennio 2025-2027 dall'ISTAT nella Comunicazione IPCA-NEI del 7 giugno 2024 e tenendo conto dello scostamento eccezionale registrato negli anni 2022 e 2023 dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT, le Parti, al fine della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori, in via straordinaria ed eccezionale stabiliscono un **Incremento retributivo complessivo**, stabilito sul parametro medio di settore **143,53** in misura pari a **€ 260,00** sui minimi, cui si aggiunge un importo di **€ 15,00** da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2026 e 2027 secondo le modalità che seguono al punto b) e di **€ 7,00** da allocare sul welfare contrattuale, come di seguito indicato al punto c).

#### a) Incremento dei minimi (TEM)

Le Parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 36 del CCNL vengano incrementati a regime di **€ 260,00** riferiti al parametro medio **143,53** e ad un valore punto convenzionale di **25,00**, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

| Decorrenza  | 1° luglio 2025 | 1° luglio 2026 | 1° luglio 2027 | 1° ottobre 2027 |
|-------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Importo (€) | € 90,00        | € 60,00        | € 60,00        | € 50,00         |

Nell'art. 36 del CCNL viene riportato il valore dei nuovi minimi tabellari integrati per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.



| Aumenti dei minimi |           |            |          |          |          |
|--------------------|-----------|------------|----------|----------|----------|
| 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  |
| 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  |

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.

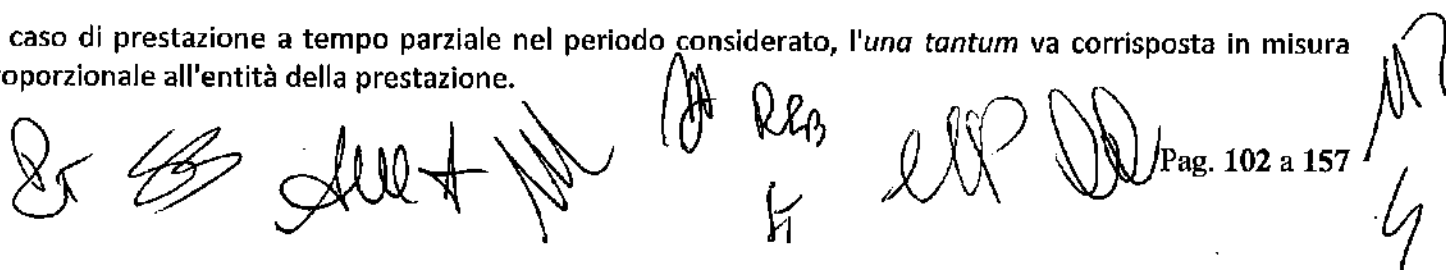
| Una tantum |           |          |
|------------|-----------|----------|
| Livello    | Parametro | Importo  |
| Q          | 200,74    | € 321,69 |
| 8          | 181,29    | € 290,52 |
| 7          | 167,50    | € 268,42 |
| 6          | 153,69    | € 246,29 |
| 5          | 139,96    | € 224,29 |
| 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.


 Pag. 102 a 157

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.

#### b) 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; tali criteri tengono conto degli indicatori di redditività, efficienza e qualità individuati nelle linee guida definite con accordo del 5 maggio 2023, allegato n. 3 al CCNL 30 settembre 2022, formulate per garantire il rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione per i settori gas ed acqua.

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.

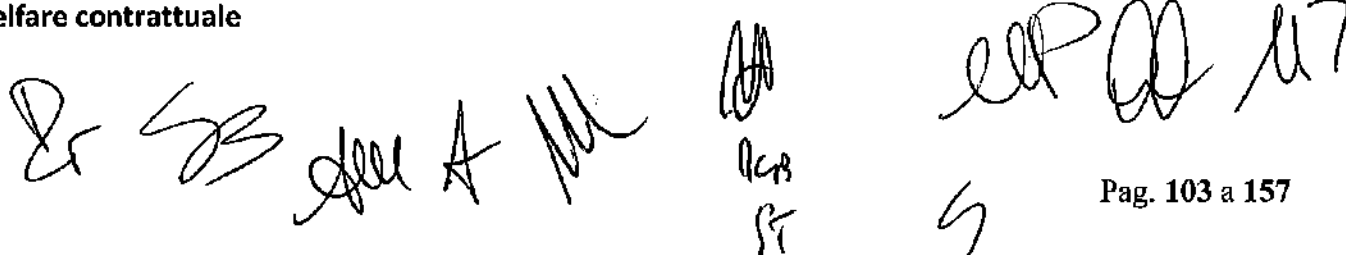
Le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente 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.

Tali quote costituiscono altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente punto 2).

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

#### c) Welfare contrattuale

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are initials 'A' and 'M'. To the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'EP' followed by '117'. Below this, there is a large number '9'.

A partire dal 1° gennaio 2026 le aziende verseranno al Fondo di Previdenza Complementare negoziale di competenza, ad incremento della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo per ciascun iscritto di € 4,00 sul parametro medio contrattuale 143,53 per ogni mensilità imponibile.

A partire dal 1° gennaio 2026 l'importo destinato alla polizza premorienza e invalidità è incrementato di € 1,00 per 12 mensilità.

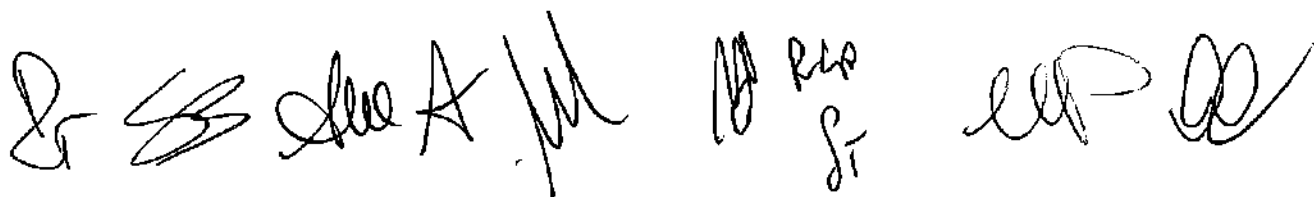
A partire dal 1° gennaio 2026 le aziende verseranno al Fasie per ogni lavoratore iscritto un importo aggiuntivo pro capite in misura fissa pari a € 2,00 per 12 mensilità.

## 2. Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare i minimi dell'importo stanziato alla prima data utile del 2028 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2028, secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati 2025-2027) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (6,12%), si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di € 15, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2028;
- In caso di inflazione compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato resta consolidato sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.



## ALLEGATO N. 2

### Guida per la determinazione dell'ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP)

#### **Premessa**

L'attuale congiuntura economica è caratterizzata da un elevato tasso di inflazione e da un aumento dei costi operativi. Una situazione che rischia di riprodurre una rincorsa prezzi-salari a danno di tutto il sistema ad iniziare dalle comunità servite. Per evitare che la rincorsa alimenti una spirale incontrollata, le Parti hanno inteso contribuire attraverso l'individuazione di un sistema incentivante retributivo di competenza degli anni 2023 e 2024, che configura uno strumento di partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali, finalizzato a collegare detti incrementi al miglioramento delle performance di efficienza e qualità di queste imprese, come richiesto dal sistema Regolatorio dettato da ARERA, che si ripromette di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni e contemporaneamente di efficientare i costi operativi riconosciuti in tariffa.

Allo scopo di raggiungere questo obiettivo, in sede aziendale dovranno essere individuati i valori di riferimento e la tempistica di verifica. La tempistica dovrà essere allineata ai tempi di approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento. In ogni caso l'erogazione avverrà contestualmente al Premio di risultato, anche se la validazione da parte di ARERA avrà effetti negli esercizi successivi.

#### **Indicatori di performance tecnica settore acqua**

Con la regolazione della qualità tecnica (RQTI), ARERA ha definito sei macro-indicatori, detti standard generali, per valutare le performance tecniche dei gestori con riferimento ai tre comparti del servizio: *acquedotto, fognatura e depurazione*.

Al servizio di acquedotto sono stati associati i tre macro-indicatori: M1 "Perdite di rete", M2 "Interruzioni di servizio" ed M3 "Qualità dell'acqua erogata". Al servizio di fognatura è stato associato il macro-indicatore M4 "Adeguatezza del sistema fognario", mentre gli ultimi due macro-indicatori sono relativi al servizio di depurazione, misurato attraverso M5 "Smaltimento fanghi in discarica" e M6 "Qualità dell'acqua depurata".

Il meccanismo prevede per ciascuna gestione la valutazione secondo due fondamentali tipologie di obiettivi (mantenimento o miglioramento delle performance), articolati secondo tre livelli di raggiungimento degli stessi a difficoltà crescente (base, avanzato ed eccellenza). Il meccanismo proposto si limita a prendere in considerazione il raggiungimento degli obiettivi di mantenimento o di miglioramento delle performance per il solo il livello base.

#### **Indicatori di performance tecnica settore distribuzione gas**

Per quanto riguarda il settore distribuzione gas, si fa riferimento ai seguenti indicatori definiti da ARERA per valorizzare standard di performance, di cui alla "Regolazione della Qualità dei servizi di Distribuzione e misura del Gas" (RQDG), delibera ARERA 569/2019:

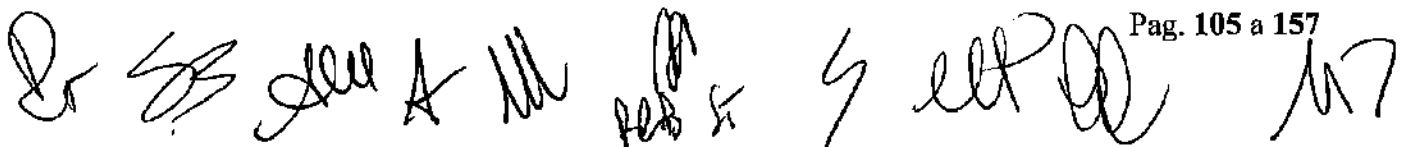
##### **(i) Tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento (artt. 12 e 14)**

Il tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento è il tempo, misurato in minuti con arrotondamento al minuto superiore, intercorrente tra l'inizio della conversazione con l'operatore di centralino di pronto intervento o con l'operatore di pronto intervento e l'arrivo sul luogo di chiamata del personale incaricato dall'impresa distributrice per il pronto intervento

Percentuale minima annua di chiamate con tempo di arrivo sul luogo di chiamata per pronto intervento entro il tempo massimo di 60 minuti: 90%.

##### **(ii) Premi e penalità per la riduzione delle dispersioni segnalate da terzi (art. 42)**

Ai fini del calcolo dei premi e delle penalità per recuperi di sicurezza correlati alle dispersioni di gas si fa riferimento all'indicatore "numero di dispersioni convenzionali localizzate a seguito di segnalazione di terzi per migliaio di clienti



*finali*" (DTCONV,j,t) che è calcolato per ogni impianto di distribuzione j e per ogni anno t con arrotondamento al terzo decimale.

**(iii) Dichiarazione sulla qualità del servizio (Sezione III, Titolo I)**

Dichiarazione sulla qualità dei servizi al cliente finale eseguiti in merito al rispetto della tempestività e puntualità, con riferimento al rispetto del tempo massimo fissato per l'esecuzione delle prestazioni soggette a standard specifici di qualità commerciale, nonché al rispetto della puntualità negli appuntamenti concordati col cliente.

**Indicatori di performance tecnica settore vendita gas**

Per quanto riguarda il settore vendita gas, si fa riferimento ai seguenti indicatori definiti da ARERA in merito alla qualità commerciale vendita gas/EE.

**1) Richieste scritte:**

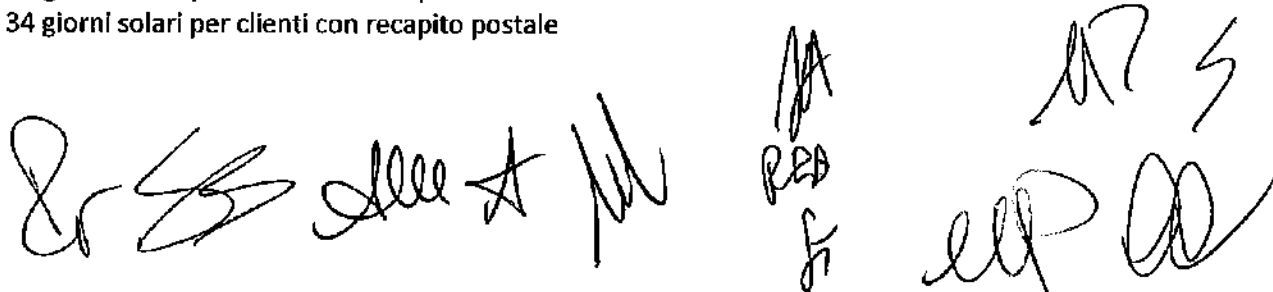
- Reclami scritti e reclami scritti di fatturazione: risposta entro 30 giorni solari

**2) Qualità dei servizi telefonici servizi commerciali GAS/EE:**

- LS Livello di Servizio (rapporto tra il numero di chiamate servite da operatore e il numero di chiamate che hanno richiesto di parlare con operatore):  $\geq 85\%$

**3) Tempi di emissione di fattura finale di congruaglio a seguito cessazione:**

- A) 40 giorni solari per clienti con recapito email
- B) 34 giorni solari per clienti con recapito postale

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a long, flowing signature. In the center, there are several shorter signatures and initials, including one that looks like 'AA' and another that looks like 'REB'. On the right, there is a signature that starts with 'M' and ends with a lightning bolt symbol, and another signature that looks like 'ell' followed by a large 'O'.

### ALLEGATO N. 3

#### Protocollo per la Partecipazione ed il monitoraggio delle Parti Sociali all'attuazione delle Grandi Opere previste dal PNRR per il quadriennio 2023-2026

Premesso che:

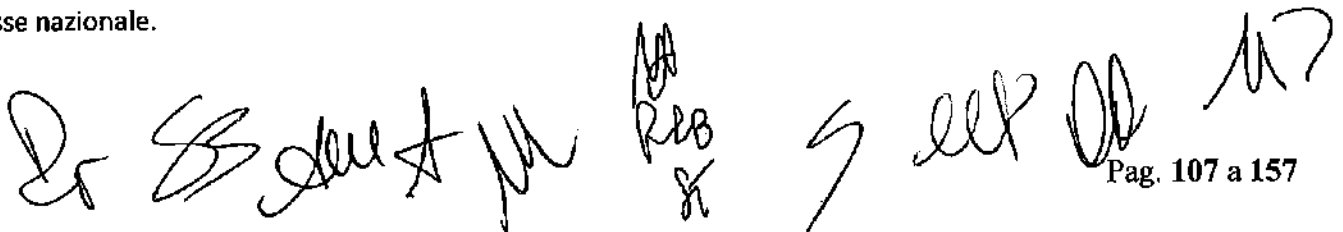
- Il Regolamento Europeo 2021/241 del Parlamento e del Consiglio Europeo stabilisce all'articolo 18 paragrafo 4 lettera q) che il piano della ripresa e resilienza per la preparazione e, ove disponibile, l'attuazione del PNRR deve prevedere "una sintesi del processo di consultazione, condotto conformemente al quadro giuridico nazionale, delle autorità locali e regionali, delle parti sociali, delle organizzazioni della società civile, delle organizzazioni giovanili e di altri portatori di interessi e il modo in cui il PNRR tiene conto dei contributi dei portatori di interessi";
- Il Protocollo per la partecipazione e il confronto dell'ambito del piano nazionale di ripresa e resilienza e del piano per gli investimenti complementari, firmato dalle Parti Sociali il 23 dicembre 2021, prevede che le amministrazioni nazionali di settore titolari di interventi costituiranno tavoli nazionali di settore finalizzati al monitoraggio delle ricadute sociali, economiche e occupazionali degli investimenti e delle riforme previsti dal PNRR e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari;
- l'art. 2, comma 3 del D. L. n. 77/2021 prevede ulteriori modalità di confronto con i rappresentanti delle Parti Sociali;
- i mutamenti climatici richiedono un tempestivo adeguamento delle infrastrutture per mitigare gli effetti sul ciclo idrico e sui bacini idrografici;
- la Componente M2C4 del PNRR si prefigge di garantire la sicurezza, l'approvvigionamento e la gestione sostenibile delle risorse idriche lungo l'intero ciclo, attraverso una manutenzione straordinaria sugli invasi ed il completamento dei grandi schemi idrici ancora incompiuti, nonché migliorando lo stato di qualità ecologica e chimica dell'acqua, la gestione a livello di bacino e l'allocazione efficiente della risorsa idrica tra i vari usi/settori;

Le Parti istituiscono nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 5 del presente CCNL la Sezione speciale monitoraggio Grandi opere, per il quadriennio 2022- 2026.

La suddetta sezione speciale sarà finalizzata al monitoraggio periodico: <

- delle strategie delle aziende coinvolte nella realizzazione delle grandi opere in materia di transizione digitale ed ecologica;
- delle dinamiche in materia di flussi occupazionali giovanili e femminili nonché dei progetti di inclusione sociale con specifico riferimento alle persone fragili, con disabilità o non autosufficienti;
- delle tipologie contrattuali dei lavoratori impiegati nella realizzazione delle grandi opere, promuovendo iniziative finalizzate alla stabilità dei rapporti di lavoro e al reperimento di risorse specialistiche per la fase di esercizio;
- dell'esecuzione dei contratti di appalto, sia con specifico riferimento alla qualificazione dei soggetti appaltatori e dei livelli di sicurezza dagli stessi garantiti, sia sotto il profilo dell'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali e Datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le Parti concordano sull'estensione di tali modalità di monitoraggio al settore del gas in presenza di opere di interesse nazionale.



#### ALLEGATO N. 4

#### Polizza premorienza Verbale di accordo

Il giorno 25 maggio 2018, in Roma,

tra

ANFIDA  
ANIGAS  
ASSOGAS  
CONFINDUSTRIA ENERGIA  
IGAS  
UTILITALIA

e

FILCTEM - CGIL  
FEMCA - CISL  
UILTEC - UIL

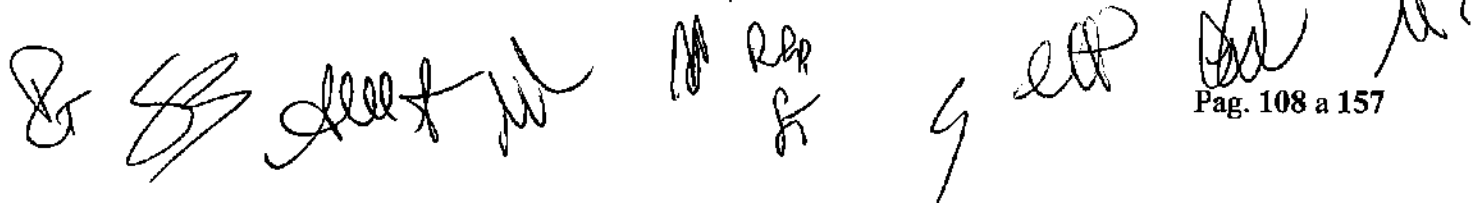
premesso che l'accordo di rinnovo del CCNL gas-acqua 18 maggio 2017, punto 2, ultimo comma prevede che:

- a decorrere dal 1° gennaio 2018 le Aziende attiveranno la copertura assicurativa del caso di premorienza o invalidità permanente certificata dagli Enti competenti che comporti la cessazione del rapporto di lavoro;
- le modalità e condizioni della suddetta copertura saranno definite tra le parti;
- le aziende impegnano a tal fine un importo mensile in cifra fissa pari a 5 euro per 12 mensilità;

al fine di dare concreta attuazione all'impegno sopra descritto, si conviene quanto segue.

Con decorrenza 1° luglio 2018, da parte delle Aziende verrà attivata per i dipendenti in servizio una polizza assicurativa che consenta una copertura del rischio di morte per malattia non professionale o di invalidità permanente per malattia non professionale, certificata dagli Enti competenti, che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, con la corresponsione di un capitale a beneficio degli eredi, che dovrà tener conto della presenza di familiari e/o di minori non autosufficienti a carico.

L'importo di tale capitale sarà definito attraverso una convenzione-quadro, concordata dalle Associazioni datoriali firmatarie del CCNL con la compagnia assicurativa di livello nazionale che presenterà la migliore offerta, sulla base del finanziamento contrattualmente previsto e dei dati anagrafici relativi alla platea degli assicurati (sesso, classi di età, eventuali carichi familiari).



Per l'individuazione di tale compagnia, le Associazioni datoriali si rivolgeranno ad una società di primaria importanza specializzata nell'intermediazione assicurativa.

Una volta definiti i termini della copertura, le Parti si incontreranno per una valutazione dei contenuti della convenzione. Sarà poi cura delle associazioni datoriali procedere alla stipulazione della convenzione con la compagnia, che consenta a tutte le aziende associate di provvedere a stipulare la copertura per i propri dipendenti alle medesime condizioni.

In sede aziendale potranno peraltro essere definite eventuali diverse modalità di attuazione dell'impegno assunto in sede di rinnovo contrattuale, ad esempio in presenza di preesistenti coperture assicurative.

Le Parti riconoscono il valore della bilateralità per la gestione del welfare contrattuale di settore ed a tal fine monitoreranno l'evoluzione legislativa, in particolare quella relativa all'ampliamento delle prestazioni di assistenza da parte dei Fondi negoziali.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA

FILCTEM

ANIGAS

CONFINDUSTRIA ENERGIA

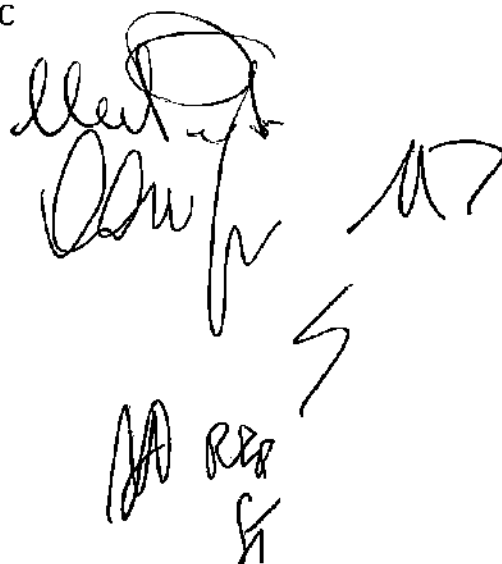
FEMCA

ASSOGAS

IGAS

UILTEC

UTILITALIA



## ALLEGATO N. 5

### VERBALE DI ACCORDO 5 GIUGNO 2020

Il giorno 5 giugno 2020, UTILITALIA, ANIGAS, ANFIDA, ASSOGAS ed IGAS e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL E UILTEC, in qualità di Parti stipulanti il CCNL 7 novembre 2019, si sono incontrate in modalità telematica ed hanno convenuto quanto segue.

Premesso che

a. il vigente CCNL gas-acqua 7 novembre 2019, sub Parte economica, lett. b) prevede che "a decorrere dal 1° luglio 2020 la quota destinata al finanziamento del welfare contrattuale di settore è incrementata di un importo ulteriore pari a 5 euro per ogni mensilità imponibile. La ripartizione della suddetta quota tra l'incremento della contribuzione a carico azienda in favore dei lavoratori iscritti ai Fondi di Previdenza complementare negoziali di settore ed il finanziamento di altri istituti di welfare contrattuale, anche a livello di singola associazione, entro il 30 giugno 2020";

b. l'art. 22, punto 4 del vigente CCNL 7 novembre 2019 prevede la costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale di settore per la Sicurezza, il cui regolamento di funzionamento dovrà essere definito con accordo delle parti stipulanti entro il 30 giugno 2020.

le Parti concordano quanto segue:

#### 1. Previdenza complementare

A completo adempimento dell'obbligo contrattuale sopra richiamato sub a), a decorrere dal 1° luglio 2020 le aziende verseranno al Fondo di Previdenza complementare negoziale di competenza, ad incremento della misura della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo per ciascun iscritto sul parametro medio contrattuale 143,53 per ogni mensilità imponibile come da tabella che segue:

|                                                               |        |
|---------------------------------------------------------------|--------|
| Dipendenti con anzianità contributiva al 28.4.1993            | € 4,30 |
| Dipendenti con anzianità contributiva successiva al 28.4.1993 | € 5,90 |

L'applicazione di tali misure sarà soggetta a verifica nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, anche al fine di adeguare eventualmente misura e scaglioni del contributo aggiuntivo.

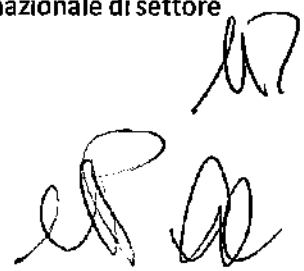
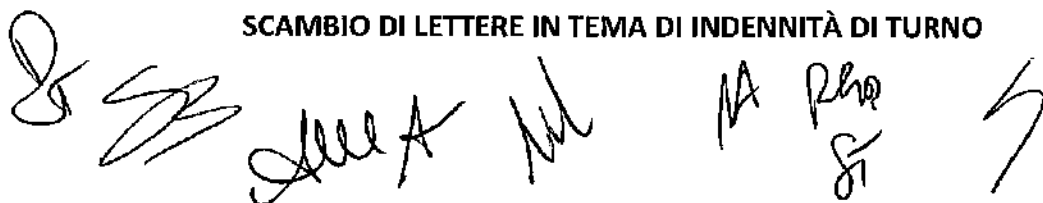
#### 2. Organismo bilaterale sicurezza

In relazione all'impegno alla costituzione dell'organismo bilaterale nazionale di settore per la sicurezza, di cui all'art. 22, punto 4 del presente CCNL, le Parti confermano la volontà di costituire l'organismo bilaterale nazionale di settore con apposito regolamento istitutivo che formerà oggetto di accordo entro il 30 luglio 2020.

Letto, confermato e sottoscritto

## ALLEGATO N. 6

### SCAMBIO DI LETTERE IN TEMA DI INDENNITÀ DI TURNO



Spett.li  
Segreterie Generali

FILCTEM CGIL  
FEMCA CISL  
UILTEC UIL

Roma, 22 maggio 2017

**Oggetto: indennità di turno per prestazioni rese dal turnista nei giorni di riposo settimanale coincidenti con un giorno festivo**

Con riferimento ai compensi per il lavoro in turno previsti dall'art. 24 del CCNL e in particolare alla norma di cui al co. 11, che stabilisce che per giorni festivi si intendono quelli individuati nell'art. 29 incluse le domeniche, precisiamo di aver voluto riconoscere la maggiorazione prevista per il giorno festivo esclusivamente nel caso in cui il turno si effettui la domenica ovvero, laddove il turno venga effettuato nel giorno di riposo settimanale, quando quest'ultimo coincida con la domenica; ciò fermo restando gli altri trattamenti contrattualmente previsti per la prestazione lavorativa in turno nel giorno di riposo settimanale.

In attesa di avere vostro riscontro nel merito, si inviamo distinti saluti.

ANIGAS

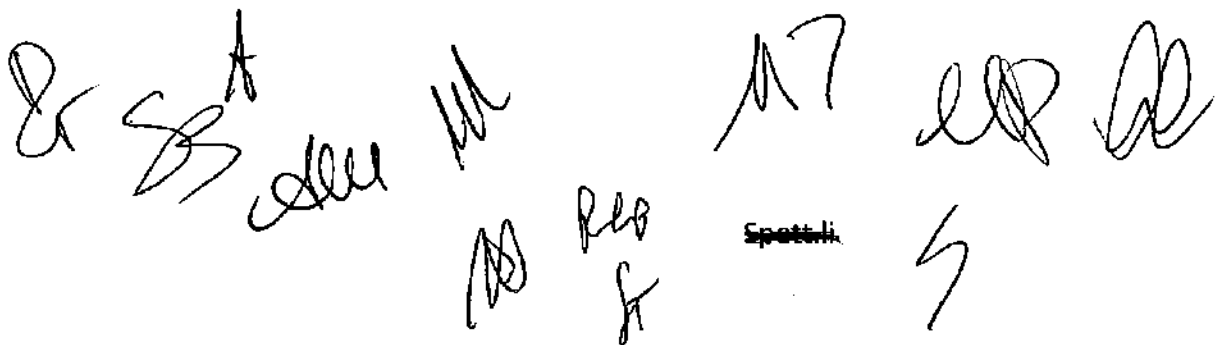
ASSOGAS

IGAS

ANFIDA

CONFINDUSTRIA ENERGIA

UTILITALIA

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, overlapping manner. Some appear to be full names or titles, while others are initials or abbreviations. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

ANIGAS  
ASSOGAS  
IGAS  
ANFIDA  
CONFINDUSTRIA ENERGIA  
UTILITALIA

Roma, 22 maggio 2017

**Oggetto: indennità di turno per prestazioni rese dal turnista nei giorni di riposo settimanale coincidenti con un giorno festivo**

Con riferimento ai compensi per il lavoro in turno previsti dall'art. 24 del CCNL e, in particolare alla norma di cui al co. 11, che stabilisce che per giorni festivi si intendono quelli individuati nell'art. 29 incluse le domeniche, precisiamo di aver voluto riconoscere la maggiorazione prevista per il giorno festivo esclusivamente nel caso in cui il turno si effettui la domenica ovvero, laddove il turno venga effettuato nel giorno di riposo settimanale, quando quest'ultimo coincida con la domenica; ciò fermo restando gli altri trattamenti contrattualmente previsti per la prestazione lavorativa in turno nel giorno di riposo settimanale.

In attesa di avere vostro riscontro nel merito, si inviamo distinti saluti.

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

ALLEGATO N. 7

VERBALE DI INTESA SULLE GARE GAS

Premesso che le Parti comunemente ritengono che le gare gas d'ambito nel settore della distribuzione del gas costituiscono un indispensabile fattore di crescita e modernizzazione del settore, le stesse ritengono indispensabile che siano definiti tutti gli aspetti che possano agevolare il celere avvio delle citate gare.

Pag. 112 a 157

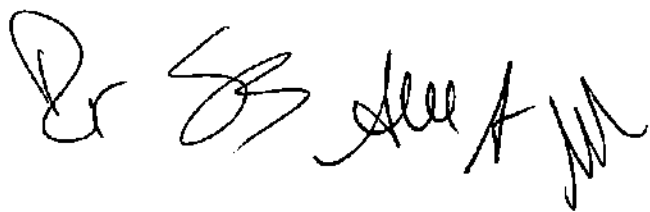
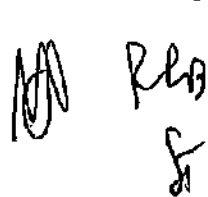
In questo ambito la definizione degli aspetti sociali e di quelli riconducibili al rapporto di lavoro sono ritenuti prioritari poiché coinvolgono contemporaneamente le aziende e l'insieme dei lavoratori che in esse operano.

In questo quadro le Parti hanno ritenuto necessario, al fine di accelerare la concreta realizzazione delle gare d'ambito, in coerenza con quanto disposto dal D.M. 21 aprile 2011 e dalle successive norme in materia lavoristica, convenire quanto segue:

1. per i lavoratori di cui all'art. 2 del D.M. 21 aprile 2011 oggetto di passaggio al gestore subentrante saranno salvaguardate le condizioni economiche individuali in godimento con riguardo ai trattamenti fissi e continuativi e agli istituti legati all'anzianità di servizio;
2. in occasione della prima gara per ciascun ATEM (12 anni), salvo sopraggiunte disposizioni legislative, la disciplina di cui al D. Lgs. n. 23/2015 sul licenziamento individuale si intende applicata ai lavoratori che hanno instaurato un rapporto di lavoro presso il gestore cedente a partire dalla data di entrata in vigore del citato D.Lgs..

La presente intesa costituisce parte integrante del CCNL unico gas-acqua sottoscritto tra le medesime parti firmatarie e richiamato dall'art. 4 del DM 21 aprile 2011.

Roma 18.05.2017

## ALLEGATO N. 8

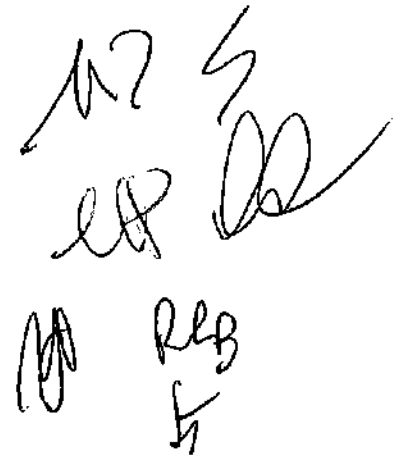
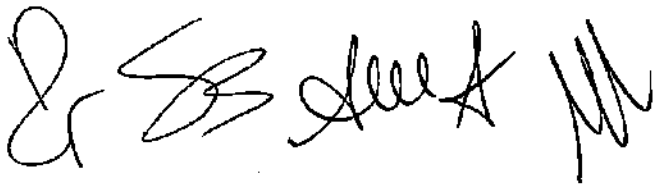
### PROTOCOLLO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE. LETTERA DI IMPEGNO TRA LE PARTI

L'esigenza di intraprendere un percorso mirato alla istituzione di un fondo unico di previdenza complementare per il settore energia scaturisce dalla necessità di offrire un servizio migliore agli aderenti, con un contenimento dei costi di gestione e un miglioramento del potere contrattuale nelle trattative con i gestori che passano, inevitabilmente, attraverso il raggiungimento di una "massa critica" di iscritti.

Pur ritenendo necessario l'obiettivo dell'accorpamento dei fondi, si evidenzia come il processo di riunificazione debba tener conto degli accordi collettivi esistenti e delle volontà delle fonti istitutrici che regolano la previdenza integrativa e che per tale processo non si prevedano oneri aggiuntivi per le imprese.

Le Parti intendono avviare un confronto con tutte le fonti istitutrici sulla possibile unificazione dei Fondi complementari dell'intera filiera energetica. Tale confronto dovrà concludersi entro dicembre 2017.

Roma, 18 maggio 2017



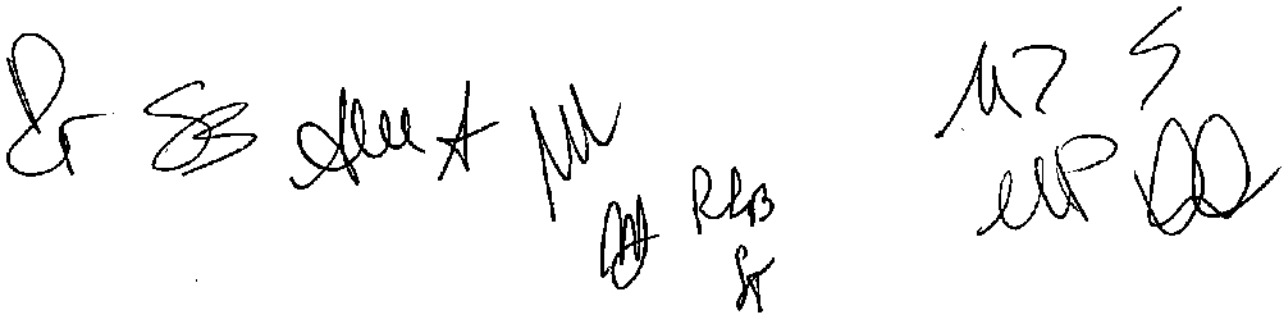
**ALLEGATO N. 9**

**PROTOCOLLO 1 MARZO 2002  
SULL'APPLICAZIONE DELLE LEGGI N. 146/90 E N. 53/2000**

Le Parti stipulanti si impegnano a definire con apposito accordo, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL unico di settore gas-acqua:

1. le procedure di raffreddamento e di conciliazione di cui all'art. 2, c. 2, della Legge n. 146/90 così come modificato dall'art. 1, c. 4, della Legge n. 83/2000;
2. termine di preavviso di proclamazione degli scioperi e la durata degli stessi;
3. intervalli minimi temporali tra uno sciopero e l'altro;
4. le modalità di revoca e di sospensione degli scioperi proclamati;
5. i periodi di franchigia;
6. ogni altro adempimento previsto dalla legislazione vigente in materia anche se non espressamente richiamato nel presente protocollo.

Le Parti si danno atto che gli accordi di regolamentazione del diritto di sciopero vigenti nel settore continueranno ad essere applicati fino alla dichiarazione di idoneità del nuovo accordo da parte della Commissione di Garanzia.

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are five distinct signatures. On the right side, there are three signatures, with the first one appearing to be 'M7' followed by a stylized 'S'.

**ALLEGATO 10  
INDENNITÀ VARIE**

**ART. 40 CCNL 30 SETTEMBRE 2022  
INDENNITÀ VARIE**

1. La definizione delle modalità di superamento dell'istituto di cui all'art. 41 lett. h del CCNL Federgasacqua 17.11.95, ove tuttora in applicazione, è delegata alle parti a livello aziendale, che dovranno pervenire ad un nuovo accordo in materia entro e non oltre la scadenza del presente CCNL.

***Allegato***

**ART. 40 CCNL 18/5/2017**

**INDENNITÀ VARIE**

*L'indennità maneggio denaro di cui all'art. 42 del CCNL 14 gennaio 2014 è soppressa dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.*

*L'indennità guida di cui agli art. 41, lett. e) CCNL Federgasacqua 17.11.95, art. 42 CCNL Anfida 8.7.1996 e art. 38 CCNL Anig 4.5.1995, tuttora in applicazione in forza del richiamo di cui all'art. 43, comma 2 del CCNL 14 gennaio 2014, è soppressa dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.*

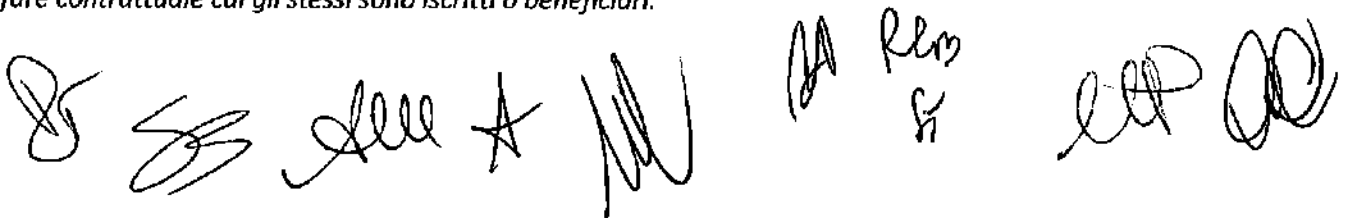
*I lavoratori che alla data suddetta risultano percettori delle indennità di cui ai commi precedenti, comprese eventuali integrazioni derivanti da accordi aziendali stipulati a norma del CCNL di provenienza, conservano ad personam sotto forma si assegno in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile, utile solo agli effetti del TFR, da corrispondersi per 12 mensilità, un importo pari all'80% del valore medio mensile percepito nei 36 mesi precedenti; le assenze per maternità, congedi parentali, malattia e infortunio non possono ridurre l'importo teoricamente spettante di una misura superiore al 10%. Sono confermate le eventuali normative aziendali inerenti alla tutela assicurativa e legale in caso di guida.*

*In deroga a quanto sopra previsto, nelle realtà ove, sino alla data di sottoscrizione del presente CCNL, siano stati stipulati accordi aziendali che prevedono per le indennità in oggetto trattamenti, anche intersettoriali, sostitutivi o alternativi di quelli nazionali, la materia resta nella disponibilità delle parti a livello aziendale.*

*Tenuto conto della necessità di superare i trattamenti obsoleti o non più rispondenti a condizioni operative di reale disagio ovvero a differenziazioni rilevanti di prestazione, le parti convengono di delegare la definizione dell'istituto di cui all'art. 41 lett. h del CCNL Federgasacqua 17.11.95, ove tuttora in applicazione in forza del richiamo di cui all'art. 43, comma 2 del CCNL 14 gennaio 2014, alle parti a livello aziendale, che dovranno pervenire ad un nuovo accordo in materia entro e non oltre la scadenza del presente CCNL; resta nel frattempo transitoriamente confermato il trattamento previsto dalla norma citata.*

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

*Le Parti, in relazione a quanto previsto nel presente art. 40 si danno atto che in sede aziendale possono definirsi modalità di conferimento degli importi spettanti ai lavoratori in sostituzione delle indennità sopprese agli istituti di welfare contrattuale cui gli stessi sono iscritti o beneficiari.*



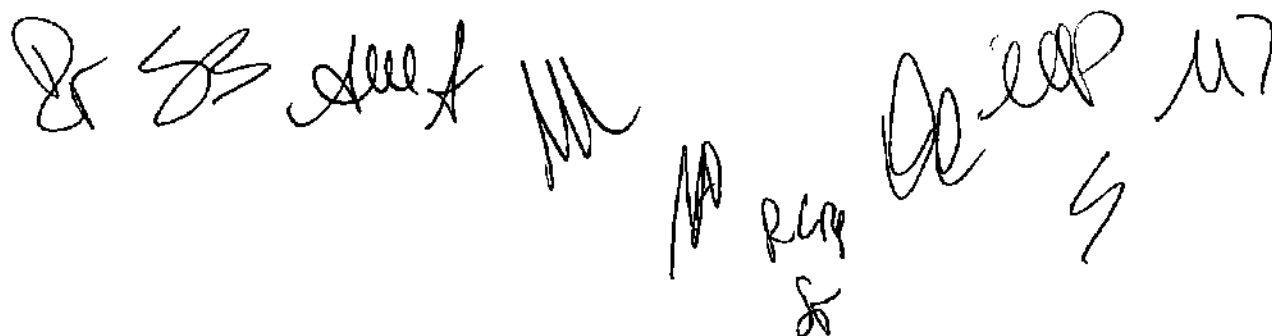
## ALLEGATO 11

### MODULI APPRENDISTATO

1) REPERTORIO DELLE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI – 2) REPERTORIO DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI – 3) TABELLA ABBINAMENTI AREE PROFESSIONALI E PROFILI CAMPIONE – 4) *PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE* – 5) ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

#### 1) REPERTORIO DELLE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

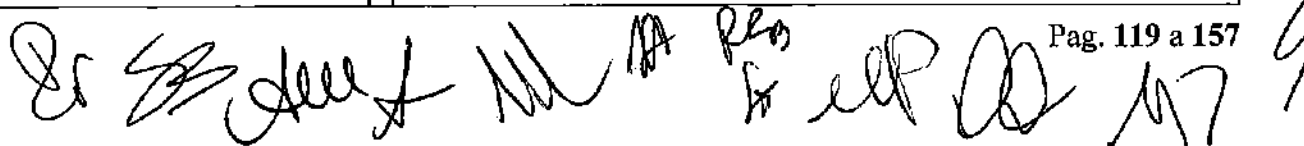
| Area riferimento                                    | Competenze su                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Igiene e sicurezza del lavoro/prevenzione infortuni | - Normative di legge                                                                            |
|                                                     | - Sistema aziendale Ambiente e Sicurezza                                                        |
|                                                     | - Piani di emergenza, pronto soccorso e anti-incendio                                           |
|                                                     | - Rischi specifici e uso dispositivi di protezione                                              |
| Diritti e doveri nel rapporto di lavoro             | - Nozioni generali sul rapporto di lavoro                                                       |
|                                                     | - Nozioni su principali istituti disciplinati dal C.C.N.L.                                      |
|                                                     | - Sistema normativo aziendale (codice di comportamento, procedure, ecc.)                        |
| Organizzazione aziendale                            | - Storia e business della Società                                                               |
|                                                     | - Mercato di riferimento e principali norme dello stesso                                        |
|                                                     | - Struttura organizzativa e principali processi aziendali                                       |
| Tutela dei dati personali                           | - Normativa di legge e aziendale                                                                |
|                                                     | - Gestione delle informazioni e protezione dei dati personali                                   |
|                                                     | - Comportamenti richiesti nella posizione di appartenenza                                       |
| Competenze relazionali                              | - Tecniche basilari di gestione della comunicazione e reporting                                 |
|                                                     | - Orientamento al cliente (interno/esterno)                                                     |
|                                                     | - Comunicazione interpersonale e lavoro di gruppo                                               |
| Informatica                                         | - Programmi standard di office automation e posta elettronica                                   |
|                                                     | - Sistemi informatici e principali software applicativi adottati nella propria area di attività |



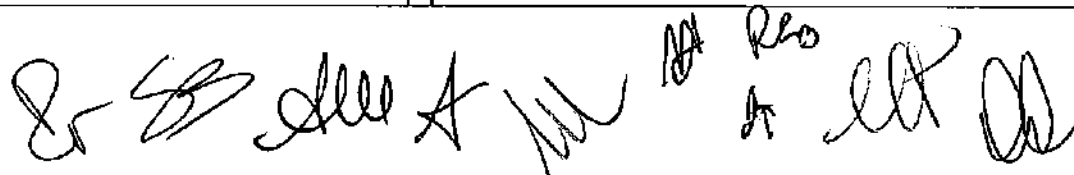
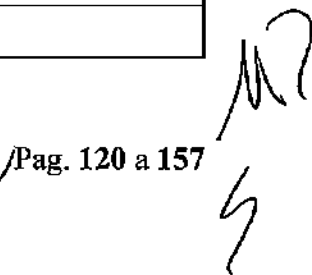
## 2) REPERTORIO DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

|   | Area riferimento                     | Competenze tecnico-professionali su                                                            |
|---|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Amministrazione e Gestione Aziendale | - Sistemi di contabilità e principi di redazione del bilancio                                  |
|   |                                      | - Sistemi di controllo di gestione e pianificazione economico-finanziaria                      |
|   |                                      | - Adempimenti amministrativi inerenti i rapporti contrattuali attivi e passivi                 |
|   |                                      | - Adempimenti fiscali e previdenziali                                                          |
|   |                                      | - Normative per la gestione e amministrazione del Personale                                    |
| 2 | Analisi chimico-biologiche           | - Metodi, tecniche e strumenti di analisi                                                      |
|   |                                      | - Interpretazione dei risultati relativi alle analisi effettuate                               |
|   |                                      | - Documentazione tecnica per la registrazione delle fasi del lavoro e dei risultati            |
|   |                                      | - Normativa di riferimento e tolleranze                                                        |
|   |                                      | - Materie prime utilizzate (caratteristiche e destinazioni d'uso) e caratteristiche di impiego |
| 3 | Approvvigionamenti e Logistica       | - Normative di riferimento principali                                                          |
|   |                                      | - Gestione del processo di approvvigionamento aziendale                                        |
|   |                                      | - Tecniche di negoziazione e gestione dei contratti di approvvigionamento                      |
|   |                                      | - Tecniche di programmazione degli approvvigionamenti e di gestione delle scorte               |
|   |                                      | - Gestione dei magazzini e stoccaggio dei materiali                                            |
| 4 | Commerciale                          | - Normative di settore                                                                         |
|   |                                      | - Sistema di offerta aziendale e clienti relativi                                              |
|   |                                      | - Fonti giuridiche ed elementi caratterizzanti i contratti                                     |
|   |                                      | - Gestione dei clienti e della relativa documentazione                                         |
|   |                                      | - Tecniche di vendita e marketing operativo                                                    |
|   |                                      | - Tecniche di negoziazione                                                                     |
|   |                                      | - Processi e tecniche di fatturazione                                                          |
|   |                                      | - Tecniche di gestione commerciale del credito                                                 |
| 5 | Esercizio reti e/o impianti          | - Normative principali per il settore                                                          |
|   |                                      | - Architettura del sistema reti/impianti aziendali                                             |
|   |                                      | - Nozioni di elettrotecnica, idraulica, meccanica e termodinamica                              |
|   |                                      | - Processi chimico-fisici gestiti                                                              |
|   |                                      | - Tecniche di gestione e controllo di reti e impianti                                          |

|    |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodologie di programmazione operativa e coordinamento delle attività</li> <li>- Tecniche di realizzazione delle reti di distribuzione secondaria</li> <li>- Tecniche di automazione e telegestione</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 6  | Informatica                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambienti Operativi (Windows, Unix...) e Data Base (Oracle, SQL Server...)</li> <li>- Linguaggi di programmazione e principali sistemi informativi aziendali</li> <li>- Tecniche di progettazione delle architetture e degli applicativi informatici</li> <li>- Tecniche di manutenzione evolutiva dei Sistemi</li> <li>- Tecniche di project management</li> <li>- Normative e metodologie in materia di sicurezza informatica</li> </ul>                                                                                                |
| 7  | Progettazione e Direzione lavori | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normative di settore</li> <li>- Metodologie per la pianificazione e lo sviluppo dei progetti</li> <li>- Tecniche di gestione delle commesse</li> <li>- Tecniche di gestione dei cantieri</li> <li>- Interpretazione di progetti e schemi logici e della documentazione tecnica relativa</li> <li>- Sistemi tradizionali di progettazione e sistemi CAD</li> <li>- Nozioni di elettrotecnica, idraulica, meccanica e termodinamica</li> <li>- Processi chimico-fisici gestiti</li> <li>- Innovazioni di prodotto e di contesto</li> </ul> |
| 8  | Qualità, Ambiente e Sicurezza    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione dei processi e procedure aziendali</li> <li>- Normative di riferimento in materia</li> <li>- Struttura e modalità di funzionamento del Sistema di Gestione aziendale</li> <li>- Metodi per individuare e valutare fattori di rischio</li> <li>- Tecniche di analisi e interpretazione dei dati ambientali</li> <li>- Tecniche per effettuare le verifiche e la gestione di non conformità/azioni correttive</li> <li>- Tecniche di audit</li> </ul>                                                                       |
| 9  | Segreteria/Servizi generali      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tecniche di classificazione e archiviazione dei documenti</li> <li>- Operazioni di supporto (gestione agenda, prenotazioni, ecc.)</li> <li>- Aspetti organizzativi e gestionali dell'Azienda e del contesto in cui opera</li> <li>- Organizzazione del lavoro d'ufficio</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 10 | Trading                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normative di settore</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

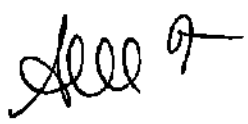

 Pag. 119 a 157

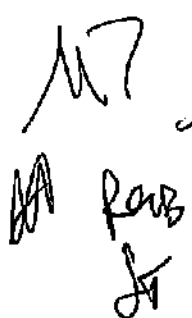
|    |                                                    |                                                                                                      |
|----|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                    | - Funzionamento e caratteristiche dei mercati di riferimento                                         |
|    |                                                    | - Tecniche di analisi e valutazione di iniziative di sviluppo commerciale sui mercati di riferimento |
|    |                                                    | - Tecniche di gestione dei contratti di trading                                                      |
|    |                                                    | - Tecniche di programmazione degli approvvigionamenti e di gestione delle scorte                     |
|    |                                                    | - Tecniche di Risk Management                                                                        |
| 11 | Vettoriamento                                      | - Normative di settore                                                                               |
|    |                                                    | - Codici di rete                                                                                     |
|    |                                                    | - Tecniche di gestione dei contratti di vettoriamento                                                |
|    |                                                    | - Metodologie di allocazione/riconciliazione dei consumi                                             |
|    |                                                    | - Relazioni con le Autorità di controllo                                                             |
|    |                                                    | - Relazioni con le Società di Vendita e di Trasporto                                                 |
| 12 | Mercato Primario                                   | - Normativa di settore                                                                               |
|    |                                                    | - Relazione con Enti Concedenti                                                                      |
|    |                                                    | - Funzionamento del sistema distributivo                                                             |
|    |                                                    | - Metodologia per la redazione delle consistenze patrimoniali                                        |
| 13 | Gestione impianti (qualifica Operai)               | - Nozioni di base di elettrotecnica, meccanica, chimica e idraulica                                  |
|    |                                                    | - Nozioni sui processi chimico-fisici gestiti                                                        |
|    |                                                    | - Conoscenza del funzionamento e della componentistica degli impianti                                |
|    |                                                    | - Logiche e procedure della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza                          |
|    |                                                    | - Procedure e tecniche di monitoraggio impiantistico                                                 |
|    |                                                    | - Procedure di sicurezza degli impianti                                                              |
| 14 | Gestione rete (qualifica Operai)                   | - Nozioni di base di idraulica e meccanica                                                           |
|    |                                                    | - Tecniche di intervento su tubazioni (saldatura, ricerca dispersioni, protezione catodica, ecc.)    |
|    |                                                    | - Architettura e funzionamento della rete                                                            |
|    |                                                    | - Procedure e istruzioni operative in condizioni di funzionamento normale ed in emergenza rete       |
|    |                                                    | - Materiali e attrezzature da utilizzarsi, anche in relazione alla sicurezza del lavoro              |
|    |                                                    | - Rapporti operativi e modalità di controllo con le Imprese appaltatrici                             |
| 15 | Logistica e Servizi di supporto (qualifica Operai) | - Materiali e attrezzature in uso                                                                    |
|    |                                                    | - Tecniche di programmazione operativa dei lavori                                                    |


 Pag. 120 a 157
 

|    |                                               |                                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                               | - Mezzi e tecnologie per la movimentazione e l'immagazzinaggio dei prodotti                       |
|    |                                               | - Tecniche di controllo materiali e attrezzature e inventario                                     |
|    |                                               | - Tecniche di manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati                                         |
| 16 | Manutenzione specialistica (qualifica Operai) | - Elementi di base di elettronica ed elettrotecnica, idraulica, meccanica, carpenteria            |
|    |                                               | - Strumenti, attrezzature e sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione |
|    |                                               | - Interpretazione della documentazione tecnica di pertinenza                                      |
|    |                                               | - Tecniche e metodologie di intervento su impianti e reti, anche in esercizio                     |
|    |                                               | - Logiche e procedure della manutenzione preventiva, a guasto, in emergenza                       |
|    |                                               | - Tecniche di diagnostica componentistica e riparazione guasti                                    |



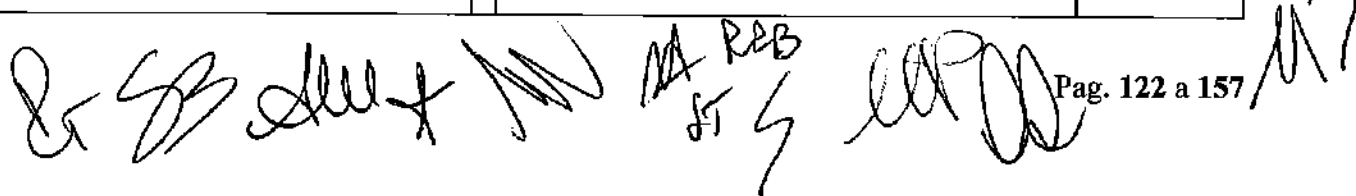




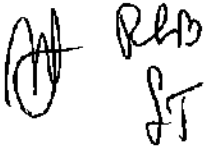


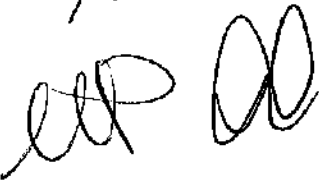
### 3) TABELLA ABBINAMENTI AREE PROFESSIONALI E PROFILI CAMPIONE

|    | Area professionale di riferimento    | Profilo professionale campione                      | Livello Finale |
|----|--------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------|
| 1  | Amministrazione e Gestione Aziendale | - Addetto amministrativo                            | 3              |
|    |                                      | - Addetto contabilità/controllo di gestione         | 4              |
|    |                                      | - Addetto amministrazione del personale             | 4              |
|    |                                      | - Addetto esperto contabilità/controllo di gestione | 5              |
|    |                                      | - Addetto fatturazione e gestione crediti           | 5              |
| 2  | Analisi chimico- biologiche          |                                                     |                |
| 3  | Approvvigionamenti e Logistica       |                                                     |                |
| 4  | Commerciale                          | - Addetto operazioni clientela                      | 2              |
|    |                                      | - Addetto clientela                                 | 3              |
|    |                                      | - Addetto preventivi utenza                         | 4              |
|    |                                      | - Addetto gestione clienti                          | 4              |
|    |                                      | - Addetto fatturazione e gestione crediti           | 5              |
|    |                                      | - Addetto sviluppo clienti                          | 6              |
|    |                                      | - Esperto vendite grandi clienti                    | 7              |
| 5  | Esercizio reti e/o impianti          | - Addetto tecnico-amministrativo                    | 3              |
|    |                                      | - Addetto assistenza lavori                         | 4              |
|    |                                      | - Coordinatore di squadre operative                 | 5              |
|    |                                      | - Assistente tecnico Impianti                       | 5              |
|    |                                      | - Tecnico distribuzione-Assistente lavori           | 6              |
| 6  | Informatica                          |                                                     |                |
| 7  | Progettazione e Direzione lavori     | - Addetto Cad/Cam                                   | 2              |
|    |                                      | - Addetto tecnico-amministrativo                    | 3              |
|    |                                      | - Addetto assistenza lavori                         | 4              |
|    |                                      | - Addetto progettazione rete                        | 5              |
|    |                                      | - Tecnico distribuzione-Assistente lavori           | 6              |
|    |                                      | - Responsabile Progettazione e Direzione Lavori     | 8              |
| 8  | Qualità, Ambiente e Sicurezza        | - Addetto prevenzione/protezione rischi             | 5              |
| 9  | Segreteria/Servizi generali          | - Addetto di segreteria                             | 2              |
| 10 | Trading                              | - Addetto sviluppo clienti                          | 6              |
|    |                                      | - Esperto vendite grandi clienti                    | 7              |
| 11 | Vettoriamento                        |                                                     |                |


 Pag. 122 a 157

|    |                                                    |                                                  |   |
|----|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---|
| 12 | Mercato primario                                   |                                                  |   |
| 13 | Gestione impianti (qualifica Operai)               | - Operaio conduzione impianti                    | 2 |
|    |                                                    | - Operaio specialista impianti e reti            | 3 |
|    |                                                    | - Operaio esperto                                | 4 |
|    |                                                    | - Coordinatore di squadre operative              | 5 |
| 14 | Gestione rete (qualifica Operai)                   | - Operaio distribuzione/lavori rete              | 2 |
|    |                                                    | - Capo squadra distribuzione/lavori rete         | 3 |
|    |                                                    | - Operaio specialista impianti e reti            | 3 |
|    |                                                    | - Operaio esperto                                | 4 |
|    |                                                    | - Capo squadra esperto distribuzione/lavori rete | 4 |
|    |                                                    | - Addetto preventivi utenza                      | 4 |
|    |                                                    | - Coordinatore di squadre operative              | 5 |
| 15 | Logistica e Servizi di supporto (qualifica Operai) |                                                  |   |
| 16 | Manutenzione specialistica (qualifica Operai)      | - Operaio manutenzione                           | 2 |
|    |                                                    | - Operaio esperto                                | 4 |

#### 4) PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: \_\_\_\_\_

##### 1. Azienda

Ragione sociale \_\_\_\_\_

Sede (indirizzo) \_\_\_\_\_

CAP (Comune) \_\_\_\_\_

Partita IVA \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

e-mail \_\_\_\_\_

Legale rappresentante (nome e cognome) \_\_\_\_\_

**Apprendista**

**Dati anagrafici**

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

**Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

**Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi**

\_\_\_\_\_

*Esperienze lavorative* \_\_\_\_\_

*periodi di apprendistato svolti dal* \_\_\_\_\_ *al* \_\_\_\_\_

*Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato*

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

**Aspetti normativi**

*Data di assunzione* \_\_\_\_\_

*Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire*

\_\_\_\_\_

*Durata* \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials: S, SS, dec, f, MA, RB, ST, elp, m7, and a large signature]*

Categoria /Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

### 3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Categoria/Livello di inquadramento \_\_\_\_\_

Anni di esperienza \_\_\_\_\_

### 4. Contenuti formativi

#### Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) \_\_\_\_\_

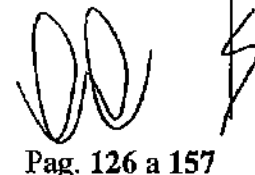
2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

4) \_\_\_\_\_

5) \_\_\_\_\_

 Several handwritten signatures and initials in black ink, including what appears to be 'SS', 'M', 'Rao', and others.

 A large, stylized handwritten signature in black ink.

6) \_\_\_\_\_

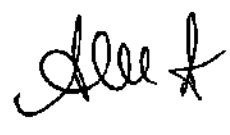
7) \_\_\_\_\_

**5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)**

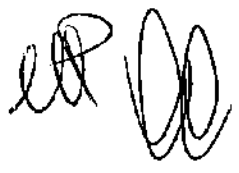
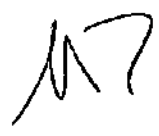
- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (.....altro)

**5) ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA**

**Dati apprendista/Impresa**

   
ST

|                                                |                 |
|------------------------------------------------|-----------------|
| <b>APPRENDISTA</b>                             |                 |
| NOME E COGNOME                                 | _____           |
| CODICE FISCALE                                 | _____           |
| LUOGO E DATA DI NASCITA                        | _____           |
| RESIDENTE IN                                   | _____           |
| VIA                                            | _____           |
| TITOLO DI STUDIO                               | _____           |
| ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE   |                 |
| DAL                                            | _____ AL _____  |
| PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____           |                 |
| <b>IMPRESA</b>                                 |                 |
| RAGIONE SOCIALE                                | _____           |
| INDIRIZZO                                      | _____           |
| TELEFONO                                       | _____ FAX _____ |
| E-MAIL                                         | _____           |
| NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____ |                 |

**Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato**

| Competenze generali /<br>specifiche –Insegnamento<br>(con riferimento al piano<br>formativo individuale) | DURATA IN<br>ORE/PERIODO               | MODALITÀ<br>ADOTTATA                                                                                                                  | FIRMA TUTOR<br>E APPRENDISTA                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                          | _____ ore<br>Periodo<br>_____<br>_____ | <input checked="" type="checkbox"/> On the job<br><input checked="" type="checkbox"/> Affiancamento<br><input type="checkbox"/> Altro | FIRMA TUTOR/REFERENTE<br>_____<br>FIRMA APPRENDISTA<br>_____     |
|                                                                                                          | _____ ore<br>Periodo<br>_____<br>_____ | <input checked="" type="checkbox"/> On the job<br><input checked="" type="checkbox"/> Affiancamento<br><input type="checkbox"/> Altro | FIRMA<br>TUTOR /REFERENTE<br>_____<br>FIRMA APPRENDISTA<br>_____ |
|                                                                                                          | _____ ore<br>Periodo<br>_____<br>_____ | <input checked="" type="checkbox"/> On the job<br><input checked="" type="checkbox"/> Affiancamento<br><input type="checkbox"/> Altro | FIRMA<br>TUTOR /REFERENTE<br>_____<br>FIRMA APPRENDISTA<br>_____ |
|                                                                                                          | Totale ore _____                       |                                                                                                                                       |                                                                  |

FIRMA TUTOR /REFERENTE AZIENDALE \_\_\_\_\_

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

FIRMA APPRENDISTA \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

## ALLEGATO 12

### PROTOCOLLO D'INTESA

#### PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DEL CCNL GAS-ACQUA

14 gennaio 2025

In attuazione della previsione contrattuale di cui alla DAV n. 2 dell'art. 18 del CCNL 30 settembre 2022, la Commissione nazionale bilaterale istituita fra le Parti ha iniziato la propria attività a settembre 2023.

I lavori dell'organismo hanno preso avvio dalla ricognizione degli sviluppi intervenuti nel settore gas-acqua per quanto attiene ai contenuti professionali, alle nuove competenze, alle specializzazioni e capacità richieste per l'esercizio delle attività, al fine di valutare la rispondenza dell'attuale sistema classificatorio alle necessità emergenti dall'evoluzione tecnologica e organizzativa.

L'analisi si è quindi focalizzata inizialmente sull'individuazione delle nuove figure professionali emerse di recente nel settore che non sono esemplificate nel sistema contrattuale, in particolare nell'area digital, sostenibilità, transizione ecologica, ecc.

Si è poi cercato di individuare gli effetti sulla configurazione delle attività tradizionali dei cambiamenti intervenuti negli ultimi anni all'interno delle varie realtà aziendali - in particolare dei processi di innovazione tecnologica e digitalizzazione nei vari ambiti organizzativi, che hanno messo nuovi strumenti di lavoro a disposizione dei lavoratori di tutti i livelli - soprattutto sui livelli di autonomia, responsabilità e polivalenza delle figure maggiormente coinvolte dalle suddette innovazioni e trasformazioni.

I profili professionali già esemplificati nel sistema classificatorio dell'art. 18 sono stati pertanto modificati/aggiornati, oppure mantenuti senza modifiche o infine, con riguardo a quelli non più corrispondenti alle figure più diffuse, eliminati.

Si veda sul punto bozza allegata.

In adempimento del mandato contrattuale, i profili professionali campione sono stati suddivisi secondo gli ambiti operativi di appartenenza, all'interno dei quali sono state poi evidenziate le aree specifiche di attività.

Per tutti i profili è in corso di completamento l'individuazione delle principali soft skills che caratterizzano la figura professionale nonché dei livelli di scolarità/istruzione di riferimento.

Al fine di addivenire alla complessiva revisione del sistema contrattuale di classificazione evidenziando le possibilità di crescita professionale dei lavoratori e valorizzandone anche le doti individuali, a fronte di un maggior grado di perfezionamento, padronanza ed esercizio delle competenze (conoscenze e capacità) possedute nonché specifiche caratteristiche individuali, le Parti convengono di definire le seguenti linee di indirizzo.

1. Tutti i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nel livello professionale 1 di cui all'art. 18 del CCNL, in quanto livello d'inserimento, saranno inquadrati nel livello 2 trascorsi 12 mesi di effettiva prestazione.
2. Per tutte le figure professionali inquadrare nei livelli dal 2 al 6, l'inquadramento va individuato nell'ambito di un range predefinito, che va dal livello standard al livello avanzato, in funzione dell'accertamento e valutazione da parte dell'azienda dell'effettivo possesso, in maniera consolidata e dopo almeno due anni di effettiva prestazione, dei requisiti/fattori distintivi, che determinano la definizione di stato avanzato delle competenze del lavoratore per l'assegnazione del livello di inquadramento superiore del range e che saranno individuati esemplificativamente nel numero necessario (per gli operativi almeno due) dalle Parti sottoscrittrici del presente Protocollo.



3. L'azienda, inoltre, in base al proprio contesto, potrà definire eventuali ulteriori elementi utili per verificare il possesso avanzato delle competenze in coerenza con quanto definito al capoverso precedente.
4. Resta inteso che, in coerenza con il modello classificatorio del CCNL, di cui all'art. 18, commi 1 e 2, i profili professionali, i fattori distintivi e le previsioni di loro inquadramento rappresentano esclusivamente indicazioni di riferimento di determinate figure professionali, ferma restando la specificità delle realtà aziendali, che autorizza pertanto scostamenti in funzione della complessità organizzativa e della dimensione. Restano altresì salvi i sistemi di progressione definiti a livello aziendale nonché gli accordi aziendali eventualmente in essere, ove di miglior favore.
5. Per quanto attiene alla categoria Quadri, le Parti prendono altresì atto che resta confermata la possibilità che alcuni dei profili professionali individuati nel livello 8, laddove le condizioni aziendali particolari evidenzino la titolarità di posizioni di notevole rilievo e complessità, ai sensi di quanto previsto dalla declaratoria contrattuale di cui all'art. 18, possa essere riconosciuta la categoria di Quadro.
6. La definizione e il numero dei fattori distintivi, dei range di inquadramento nonché la revisione formale delle declaratorie e degli elementi qualificanti per l'inserimento delle soft skill e dei riferimenti di scolarità/istruzione nel testo dell'art. 18 del CCNL verranno effettuate nell'ambito del confronto che proseguirà nella data del 30 gennaio 2025 e definirà anche la decorrenza del nuovo sistema.

Roma, 14 gennaio 2025 ore 01:25

UTILITALIA

FILCTEM

PROXIGAS

FEMCA

ANFIDA

UILTEC

ASSOGAS

**ALLEGATO 13****Tabella requisiti e fattori distintivi (allegato art. 18)**[illegible]

8 SS dec + ml <sup>RR</sup><sub>RBS  
ST</sub> M7 <sup>L</sup><sub>EP</sub> OO



[illegible]

8 SS dec A m <sup>12</sup> Rha  
So 17, EP De

Pag. 133 a 157

[illegible]

Pag. 134 a 157

[illegible]

8 SS shut M <sup>RRB</sup> S S AEP AT





[illegible]

Pag. 138 a 157





## APPENDICE N. 1

### VERBALE DI ACCORDO

In data 2 febbraio 2009, in Roma,

le Parti sottoscritte,

FEDERUTILITY<sup>8</sup>

e

OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL,

convengono quanto segue.

1. Il presente accordo disciplina la materia dei permessi sindacali spettanti alle OO.SS. stipulanti FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL nelle aziende associate alla data del 31 dicembre 2008 che applicano il CCNL gas-acqua 9 marzo 2007 (di seguito denominato "CCNL") e che risultano altresì aderenti alla Federgasacqua (oggi Federutility)<sup>25</sup> alla data di stipulazione del CCNL 1 marzo 2002, a valere per il periodo che va dal 1 gennaio 2009 alla data di scadenza del prossimo CCNL; a tali aziende, salvo sia diversamente espresso, vanno riferite tutte le clausole del presente accordo.
2. E' confermata l'applicazione alle aziende di cui al comma 1, con decorrenza 1 gennaio 2009, dell'intera disciplina prevista dall'art. 8 del CCNL, inclusa quella contenuta nel capoverso "Dirigenti organismi direttivi sindacali", fatte peraltro salve le deroghe e le decorrenze specifiche previste nei successivi commi nonché nelle Norme transitorie di attuazione del presente accordo.
3. Il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso "Dirigenti organismi direttivi sindacali", comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari ad 1 ora e mezza per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 3 ore complessive per dipendente in forza alla data indicata, tenuto conto anche delle eventuali quote aggiuntive derivanti da precedenti accordi aziendali; la presente norma entra in vigore il 1 gennaio 2012.
4. In attuazione dell'art. 8, paragrafo Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 3, le OO.SS. nazionali stipulanti il presente accordo si impegnano a comunicare alla Federutility<sup>25</sup> entro il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento la ripartizione tra le stesse del monte ore aziendale complessivo di cui al comma 3; la Federutility<sup>25</sup> provvede tempestivamente a trasmettere tale comunicazione alle associate interessate.
5. Nell'ambito del monte-ore aziendale come sopra determinato, per tutte le attività sindacali indicate nell'art. 8 del CCNL non può essere normalmente accordato allo stesso lavoratore, a titolo di permesso sindacale retribuito, più del 20% delle ore lavorabili nell'anno, quantificate queste ultime convenzionalmente in 1600 ore annue. E' tuttavia ammesso, nelle aziende o nei gruppi che occupano almeno 600 dipendenti, per casi particolari di lavoratori che ricoprano cariche di responsabilità negli organismi direttivi sindacali territoriali e/o nazionali che richiedono lo svolgimento di attività sindacale a tempo pieno e sempre entro i limiti della capienza del monte ore complessivo del livello aziendale, il godimento di permessi retribuiti in via continuativa da parte del singolo lavoratore per l'intero anno solare; i nominativi dei lavoratori aventi diritto sono segnalati all'azienda interessata dalla Segreteria territoriale/regionale della O.S. di appartenenza non oltre il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento. Le OO.SS. si impegnano a non assegnare all'attività sindacale a tempo pieno per l'intero anno più di 1 lavoratore ogni 600 dipendenti della medesima azienda o gruppo di aziende, senza computo delle frazioni.

<sup>8</sup> Oggi UTILITALIA

6. Salvo eventuali diverse intese aziendali, ai fini dell'applicazione del comma precedente è considerato gruppo di aziende l'insieme aziendale rinveniente dai processi di fusione/scissione di aziende di cui all'art. 2501 e s.s. del Codice Civile, con riferimento alle società controllate al 100% dalla società capogruppo. All'interno del gruppo come sopra inteso, le ore di permesso sindacale di cui al comma precedente vengono ripartite tra le aziende in proporzione al numero dei dipendenti delle stesse alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
7. E' altresì consentito, sempre entro il limite della capienza del monte ore annuo complessivo a livello aziendale, l'utilizzo da parte di lavoratori individuati dalla Segreteria territoriale/regionale della O.S. di appartenenza di permessi sindacali in misura superiore al 20% delle ore lavorabili di cui al precedente comma 5, per periodi comunque inferiori all'intero anno solare, con modalità di fruizione da concordarsi con la singola azienda almeno un mese prima dell'inizio dell'utilizzo effettivo del permesso.
8. Durante il godimento di permessi sindacali in via continuativa ai sensi dei commi precedenti il dipendente mantiene, ai sensi di legge e di contratto, il diritto alla conservazione del posto; allo stesso vengono corrisposte la retribuzione individuale e l'eventuale indennità sostitutiva della mensa; vengono inoltre corrisposte le sole indennità contrattualmente previste correlate alla professionalità espressa, con esclusione delle corresponsioni che compensano disagi o particolari modalità di prestazione e comunque delle indennità collegate all'effettiva presenza in servizio.
9. Durante il periodo di permesso sindacale continuativo gli interessati continuano altresì a fruire di tutti i trattamenti non connessi con la presenza in servizio.
10. Nei periodi di permesso sindacale continuativo si considerano contestualmente fruite le ferie spettanti per il medesimo periodo ed il mancato godimento di permessi e festività non dà diritto a compenso alcuno.
11. Le disposizioni previste dall'art. 8, capoverso "Dirigenti organismi direttivi sindacali", comma 6 del CCNL debbono intendersi nel senso che compete alle Segreterie territoriali/regionali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo l'onere di comunicare direttamente alle aziende entro il 30 novembre dell'anno precedente quello di riferimento i nominativi dei lavoratori che hanno diritto a fruire di permessi sindacali in quanto componenti degli organismi direttivi regionali e territoriali di cui all'art. 8 del CCNL.

#### Norme transitorie di attuazione

12. Al fine di realizzare l'adeguamento graduale delle situazioni aziendali precedentemente in atto per effetto delle norme del Protocollo 1 marzo 2002 alle disposizioni contenute nel presente accordo, si conviene quanto segue:

a) dal 1 gennaio al 31 dicembre 2009:

1. Il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari a mezz'ora per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 2 ore per dipendente in forza alla data indicata; si applicano i commi 2, 4 e 11 del presente accordo;
2. Il numero dei lavoratori che possono fruire di permessi sindacali continuativi per attività sindacale a tempo pieno è pari n. 30 lavoratori in permesso sindacale retribuito in via continuativa individuati nominativamente dalle OO.SS. di appartenenza come da corrispondenza allegata; agli stessi si applica il trattamento stabilito dai commi 8-9-10 del presente accordo.
3. in via transitoria ed eccezionale, per il periodo indicato alla lettera a), continua ad essere applicata la disciplina di cui all'art. 59, ultimo comma CCNL 17.11.95, avendo riguardo al numero dei dipendenti in servizio presso le aziende di cui al comma 1 del presente accordo alla data del 31 dicembre 2008.

b) dal 1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2010:

1. il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari a mezz'ora per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 2 ore per dipendente in forza alla data indicata; si applicano altresì i commi 3, 4 e 11 del presente accordo;
2. il numero dei lavoratori che possono fruire di permessi sindacali continuativi per attività sindacale a tempo pieno passa a 27 lavoratori complessivi, individuati nominativamente dalle OO.SS. di appartenenza e

comunicati alla Federutility<sup>25</sup> entro il 30 novembre 2009; agli stessi si applica il trattamento stabilito dai commi 8-9-10 del presente accordo;

3. in via transitoria ed eccezionale, per il periodo indicato alla lettera b), continua ad essere applicata anche la disciplina di cui all'art. 59, ultimo comma CCNL 17.11.95, avendo riguardo al numero dei dipendenti in servizio presso le aziende di cui al comma 1 del presente accordo alla data del 31 dicembre 2009.

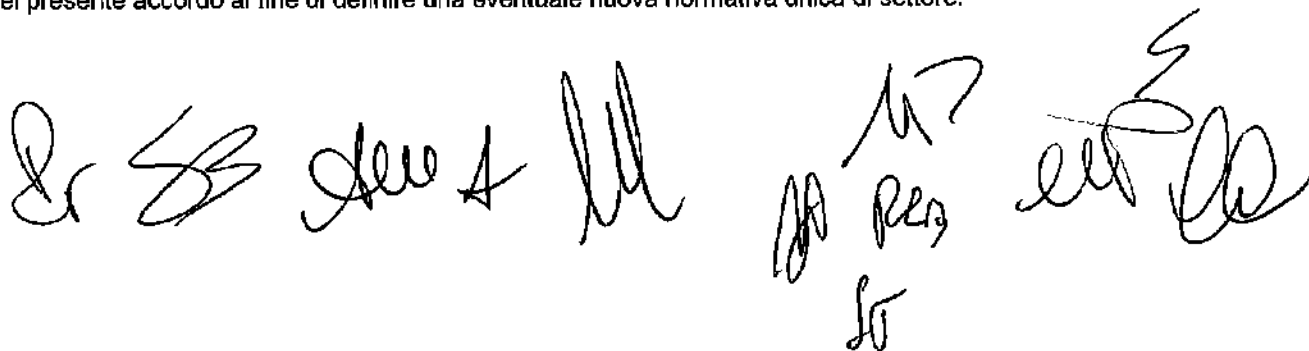
c) dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011:

1. il monte ore aziendale annuale stabilito dal citato art. 8, capoverso Dirigenti organismi direttivi sindacali, comma 1, è incrementato in favore dei dirigenti degli organismi direttivi nazionali e regionali/territoriali delle OO.SS. FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL stipulanti il presente accordo, in misura pari a mezz'ora per dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno precedente quello di fruizione e comunque fino a 2 ore per dipendente in forza alla data indicata; si applicano altresì i commi 3,4 e 11 del presente accordo;
2. il numero dei lavoratori che possono fruire di permessi sindacali continuativi per attività sindacale a tempo pieno passa a 24 lavoratori complessivi, Individuati nominativamente dalle OO.SS. di appartenenza e comunicati alla Federutility<sup>25</sup> entro il 30 novembre 2010; agli stessi si applica il trattamento stabilito dai commi 8-9-10 del presente accordo;
3. in via transitoria ed eccezionale, per il periodo indicato alla lettera b), continua ad essere applicata anche la disciplina di cui all'art. 59, ultimo comma CCNL 17.11.95, avendo riguardo al numero dei dipendenti in servizio presso le aziende di cui al comma 1 del presente accordo alla data del 31 dicembre 2010.

d) dal 1 gennaio 2012, si applica esclusivamente la normativa di cui all'art. 8 del CCNL 9 marzo 2007 come integrata dal presente accordo, commi da 1 a 11, a tutte le aziende indicate nel comma 1 del medesimo.

13. Le comunicazioni previste ai precedenti punti b) e c) sub 2 possono, su richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente accordo, essere rese nel corso di un incontro di eventuale monitoraggio dello stato di applicazione della presente intesa.

14. Le Parti sono impegnate a valutare le condizioni in atto in materia di permessi e agibilità sindacali alla scadenza del presente accordo al fine di definire una eventuale nuova normativa unica di settore.

The block contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are four distinct signatures, followed by a set of initials 'AA' and the word 'Per' with a signature below it, and finally two more large, stylized signatures on the far right.



Prot. 186

Roma, 27 FEBBRAIO 2009

Spett.le  
Federutility  
Alla c.a. Orfeo Gozzi  
Paola Giuliani

oggetto: 1. ripartizione permessi sindacali aziendali  
2. lavoratori in permesso sindacale continuativo

In relazione all'accordo 2 febbraio 2009 le scriventi comunicano ai sensi del punto 4 la ripartizione del monte ore aziendale dei permessi sindacali di cui ai commi 3 e ai punti a1), b1), c1) e d) delle norme transitorie, secondo il seguente schema:

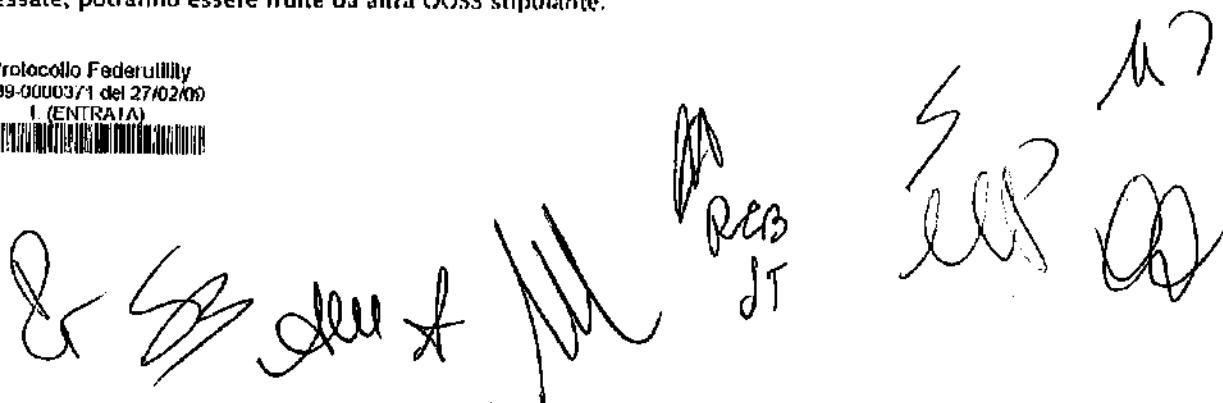
| 2009  | 2010  | 2011  | 2012  |
|-------|-------|-------|-------|
| 2 ore | 2 ore | 2 ore | 3 ore |

a) il 50% viene ripartito in forma paritetica tra le OOSS che hanno stipulato l'accordo, presenti in azienda;

b) il restante 50% viene ripartito in proporzione agli iscritti presenti in azienda delle stesse OOSS stipulanti.

Vi precisiamo inoltre che eventuali quantità di spettanza ad una delle OOSS stipulanti non utilizzate, previa specifica comunicazione unitaria delle strutture interessate, potranno essere fruite da altra OOSS stipulante.

Protocollo Federutility  
n. 09-00003/1 del 27/02/09  
I (ENTRAIA)  

In riferimento al numero di lavoratori in permesso sindacale continuativo di cui ai punti a2), b2), c2) delle norme transitorie, vi precisiamo che ogni singola OOSS firmataria provvederà, nei termini previsti dall'accordo, a dare comunicazione dei rientri che riguarderanno i propri dirigenti, secondo il seguente schema:

| 2009       | 2010       | 2011       |
|------------|------------|------------|
| n°2 filcem | n°1 filcem | n°2 filcem |
|            | n°1 femca  | n°1 femca  |
|            | n°1 uilcem |            |

Fatto salvo quanto sopra precisato in relazione ai 2 lavoratori FILCEM che rientreranno nel 2009, devono intendersi confermati i lavoratori già destinati all'attività sindacale a tempo pieno per l'anno 2008.

Le Segreterie Nazionali

FILCEM-CGIL  
Valeri

FEMCA-CISL  
Bertone

UILCEM-UIL  
D'Antonio



FILCEM-CGIL  
tel. 06 46740974 - fax 06 4824246

FEMCA-CISL  
tel. 06 83034115/1 - fax 06 83034414

UILCEM-UIL  
tel. 06 83034305 - fax 06 83034307

*[Handwritten signatures and initials]*

Below the official contact information, there are several handwritten signatures and initials. On the left, there are four distinct signatures. On the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'D'Antonio' with a long horizontal stroke, and below it, the initials 'RA' and 'JR' are written.

## APPENDICE N. 2

### 1. ACCORDO IN TEMA DI FONDO DI PREVIDENZA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE PRIVATE DEL GAS

#### Dichiarazione Anigas/Confindustria Energia

Premesso che:

- la legislazione vigente in materia di previdenza obbligatoria prevede il superamento, anche per le gestioni sostitutive dell'INPS, del criterio "retributivo" di determinazione della pensione e la sua sostituzione con il criterio "contributivo" che valorizza la contribuzione dell'individuo nell'arco della complessiva durata del rapporto di lavoro;
- la legislazione in materia di fondi di previdenza complementare prevede, a sua volta, che i fondi di categoria possano essere istituiti esclusivamente in regime di contribuzione definita, per cui non sono conformi al modello legislativo i fondi che assicurano una prestazione commisurata al livello del reddito raggiunto al momento del pensionamento ovvero con riferimento a quello del trattamento pensionistico obbligatorio;
- il fondo gas non è coerente con le disposizioni legislative vigenti, sia per il criterio di determinazione delle prestazioni sia per il regime del finanziamento a ripartizione;
- il calcolo delle pensioni con il sistema misto o solo contributivo determinerà inevitabilmente uno squilibrio patrimoniale del Fondo Gas;
- la mobilità intra ed extra aziendale dei dipendenti trasferibili in attività diversa dalla distribuzione gas pregiudica le prestazioni del fondo gas;
- l'approssimarsi delle gare per ambito territoriale, relative all'affidamento del servizio di distribuzione gas, rende fortemente critico il prevedibile passaggio di risorse tra le aziende che versano il contributo al fondo gas e quelle "ex municipalizzate" che non lo versano avendo da tempo avviato la previdenza complementare, tenendo anche conto delle disposizioni ministeriali a tutela dell'occupazione del settore della distribuzione gas in attuazione dell'art. 28, comma 6, del D. Lgs. n. 164/2000;
- le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali, con l'accordo sindacale del 22 giugno 2005, hanno condiviso la necessità del superamento del fondo gas e del potenziamento della previdenza complementare negoziale a capitalizzazione di settore;
- le parti, nel medesimo accordo, si impegnavano a incontrarsi per esaminare le eventuali osservazioni e valutazioni attuariali dell'INPS o del Ministero del Lavoro circa i criteri proposti di soppressione del fondo gas;
- il 25 marzo 2010, l'INPS ha anticipato le valutazioni attuariali che indicano la non sostenibilità dei criteri proposti dalle parti sulla base del patrimonio dello stesso fondo in quanto quest'ultimo non sarebbe neanche sufficiente a garantire le prestazioni degli attuali pensionati: anticipazioni confermate dalla Nota Tecnica INPS del Coordinamento Generale attuariale del 10 agosto 2010;

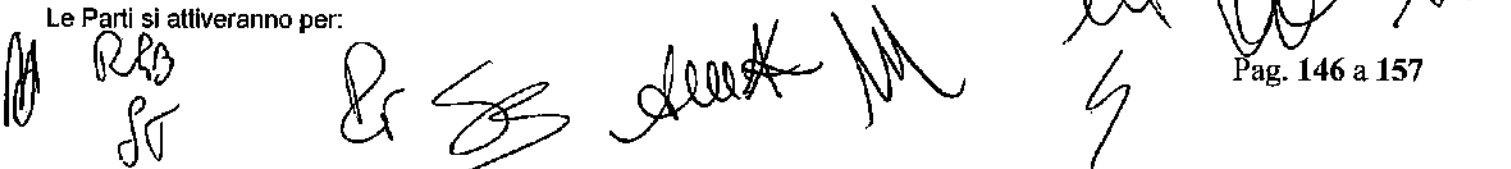
Le Parti convengono sui seguenti nuovi criteri di superamento del fondo gas, in sostituzione di quelli contenuti nell'accordo sindacale del 22 giugno 2005, che sottopongono all'attenzione del Ministero del Lavoro e del Legislatore per avere la conferma della loro validità e per l'adozione dei provvedimenti legislativi necessari.

#### Dichiarazione Assogas/Federestrattiva

Considerato che:

- la legislazione vigente prevede l'esistenza del fondo gas, stabilendone con esattezza i criteri e la quantità di contribuzione;
- il Ministero del Lavoro e l'INPS hanno imposto criteri di contribuzione di molto eccedenti quanto previsto dalla Legge;
- il fondo gas è in fase di abolizione.

Le Parti si attiveranno per:



- conoscere gli esatti ammontare di contribuzioni al fondo avvenuti nel corso degli anni, e verificarne le eccedenze rispetto a quanto previsto dalla Legge;
- porre in essere azioni presso il Ministero del Lavoro, l'INPS, ed altre entità pubbliche per individuare le forme in cui le eccedenze di contribuzione vengano restituite alle aziende, ovvero devolute a beneficio di tipo pensionistico per i lavoratori iscritti al fondo gas.

Le aziende corrisponderanno, a titolo di liberalità, ai lavoratori iscritti al fondo alla data di chiusura del medesimo gli importi come di seguito specificati.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

#### Criteri di superamento del fondo gas

1. Il Fondo integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a favore del personale dipendente dalle aziende private del gas, è soppresso in concomitanza con il completamento dell'iter normativo dei decreti in materia di distribuzione gas tra i quali quello in materia di tutela dell'occupazione del settore e comunque entro e non oltre il 1 gennaio 2012.
2. Con la soppressione del fondo gas si determina conseguentemente la contestuale cessazione dell'obbligo di versamento del contributo dovuto al Fondo da parte delle aziende.
3. Dalla stessa data è istituita presso l'INPS la Gestione ad esaurimento del soppresso Fondo, alla quale restano acquisiti il patrimonio mobiliare ed immobiliare e la riserva di legge. Alla stessa gestione saranno inoltre imputate le somme che, a qualsiasi titolo, risulteranno a credito e a debito.
4. Gli oneri relativi ai trattamenti pensionistici integrativi in essere, alla data di soppressione del fondo, restano a carico della Gestione ad esaurimento.
5. I lavoratori in servizio iscritti al Fondo alla data di soppressione del fondo non matureranno alcun diritto al trattamento pensionistico integrativo.

#### Previdenza complementare

Dal mese successivo alla data di soppressione del fondo, per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore del gas aderenti alle Associazioni stipulanti il presente accordo, viene istituita la previdenza complementare.

Le contribuzioni da calcolarsi sulla retribuzione utile per il TFR vengono fissate come segue:

| decorrenze                                                                           | a carico dipendente | a carico azienda |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|
| dal mese successivo alla chiusura del fondo gas                                      | x,xx% (*)           | 1,00%            |
| Dal 1.10.2012 o dopo 9 mesi dalla chiusura del fondo gas se successiva al 31.12.2011 | x,xx% (*)           | 1,55%            |

(\*) Sarà successivamente comunicato dalle OO.SS. in modo unitario entro il 10.03.11  
Gestione lavoratori in servizio iscritti al fondo gas alla data di soppressione dello stesso

1. Anche solo per consentire di beneficiare di quanto previsto nei punti successivi, i lavoratori si iscriveranno al fondo complementare di riferimento del settore "Fondenergia" o ad altro contrattualmente previsto.
2. Le Parti hanno individuato la soluzione idonea a rispondere sia alle aspettative dei lavoratori, sia alle compatibilità dei costi aziendali.
3. Per ciascun lavoratore iscritto al fondo gas alla data della sua soppressione sarà calcolato un importo come segue:

imponibile fondo gas 2010 x numero anni o frazione di anno di iscrizione al fondo gas x 1%;

4. Il suddetto importo sarà accreditato attraverso una rateizzazione in 240 quote mensili di uguale misura che saranno versate dall'azienda nella posizione individuale del fondo di previdenza complementare di riferimento a decorrere dal mese successivo alla soppressione del fondo gas.
5. Al compimento del 5°, 10° e 15° anno dall'inizio della rateizzazione, gli importi residui non ancora accreditati saranno maggiorati nella misura del 10%. Si precisa che tali maggiorazioni includono forfetariamente interessi e rivalutazioni.
6. In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, l'importo residuale sarà accreditato al fondo complementare in un'unica soluzione. Si precisa che, anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro con passaggio dei lavoratori a seguito di gara, l'accredito degli importi residui al fondo di previdenza complementare sarà a carico dell'azienda cedente.
7. Nel solo caso di cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento durante i primi 5 anni di rateizzazione, l'importo residuale sarà rivalutato nella misura del 30%.
8. Le norme previste si applicano anche ai lavoratori che risultano in prosecuzione volontaria della contribuzione al fondo gas alla data della sua soppressione.
9. Nei casi di cessione parziale o totale dell'azienda, di sua trasformazione, di altre operazioni sulla struttura dell'assetto societario che comunque comportino la prosecuzione del rapporto di lavoro e nel caso di passaggio diretto nell'ambito dello stesso gruppo, l'importo individuale residuo sarà liquidato al fondo di previdenza complementare dall'azienda subentrante con le stesse modalità previste ai punti precedenti 3, 4, 5, 6, 7.
10. La soluzione individuata tra le parti, per compensare le aspettative degli iscritti al fondo gas, è equiparabile ad un versamento alla previdenza complementare operato negli anni precedenti. Ne consegue che i trattamenti fiscale, contributivo e normativo debbano essere opportunamente adattati. In particolare:
  - sarà considerata come anzianità convenzionale di iscrizione al fondo complementare quella di iscrizione al fondo gas con il limite invalicabile del 1993, anno di disciplina delle forme pensionistiche complementari;
  - conseguentemente, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, si applicheranno agli eventuali importi eccedenti i 5.164,57 euro gli stessi trattamenti fiscali e previdenziali previsti al di sotto della predetta soglia;

Le Parti stipulanti ribadiscono la necessità che vengano evidenziate alle competenti autorità le ragioni in base alle quali si ritiene che debbano essere inseriti nella gestione ad esaurimento del fondo gas di cui al punto 3 dei criteri di superamento anche i lavoratori che, alla data di chiusura del medesimo, si trovino nelle seguenti condizioni:

- lavoratori collocati in mobilità iscritti al fondo e che raggiungeranno entro il termine della stessa i requisiti per la pensione;
- lavoratori che avendo maturato i requisiti per la pensione sono in attesa dell'apertura della finestra di accesso.

Il primo caso rientra nella prassi costante che cristallizza il diritto sulla base delle disposizioni in vigore al momento dell'accesso alla mobilità. Nel secondo, siamo in presenza di un evidente caso di diritto acquisito i cui soli effetti sono dilazionati nel tempo.

L'inclusione di tali lavoratori nella gestione ad esaurimento del fondo gas esclude l'applicazione di quanto previsto al punto 3 di pag. 3.

Roma, 10 febbraio 2011

ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA

FILCTEM

FEMCA

UILCEM

## VERBALE DI ACCORDO

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data 10 febbraio 2011, nel caso in cui il legislatore non accolga la richiesta delle parti di inserire nella gestione ad esaurimento del fondo gas di cui al punto 3 dei criteri di superamento anche i lavoratori che, alla data di chiusura del medesimo, si trovino nelle seguenti condizioni:

lavoratori collocati in mobilità iscritti al fondo e che raggiungeranno entro il termine della stessa i requisiti per la pensione;

lavoratori che avendo maturato i requisiti per la pensione sono in attesa dell'apertura della finestra di accesso;

le Parti convengono che ai predetti lavoratori si riconosca, al momento del pensionamento, l'importo di cui al punto 3 pagina 3 dell'accordo 10 febbraio 2011 in un'unica soluzione maggiorato del 45%. Tale maggiorazione sostituisce quanto previsto al punto 7 del medesimo accordo.

Roma, 10 febbraio 2011

ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA

FILCTEM

FEMCA

UILCEM

## VERBALE DI ACCORDO

### INTEGRAZIONE ACCORDO 10 FEBBRAIO 2011

#### IN TEMA DI FONDO DI PREVIDENZA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE PRIVATE DEL GAS

In data 26 giugno 2014 in Roma presso il Ministero dello Sviluppo Economico si sono incontrati, ASSOGAS, IGAS (ex FEDERESTRATTIVA), ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA e le OO. SS. Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL

*Premesso che*

*[Handwritten signatures and initials: MB, PEB, for, 8, SB, [unclear], MM, [unclear], [unclear], M7]*

In linea con gli impegni assunti in occasione della firma dell'Accordo del 10 febbraio 2011, le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali, al fine di individuare un percorso condiviso con le competenti Istituzioni in ordine ai corretti criteri da seguire per poter procedere con idoneo provvedimento legislativo alla soppressione del Fondo di previdenza in esame, hanno promosso l'avvio di un confronto in sede istituzionale al fine di esaminare e recepire le osservazioni e le valutazioni di carattere giuridico e di natura statistico attuariale fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'INPS.

Le Parti firmatarie del presente Accordo attendono di conoscere, in base ai citati criteri di calcolo attuariale, le basi di calcolo, l'ammontare, le modalità di pagamento e la relativa tempistica delle somme a carico delle aziende per la chiusura del Fondo gas, in esito alla quale conoscenza ed approvazione renderanno esplicitamente l'accordo valido ed efficace.

Nel corso degli incontri promossi dal Ministero dello Sviluppo Economico, tenutisi in data 4 febbraio 2014 e 7 maggio 2014, sono emersi elementi qualificanti in ordine agli ulteriori criteri individuati per tutelare quei lavoratori che al momento della soppressione del Fondo Gas espressamente sceglieranno di non aderire, e quindi di non conferire i contributi, ad un fondo di previdenza complementare.

Le Associazioni Imprenditoriali e le OO.SS. firmatarie della presente intesa in funzione della prevista chiusura del Fondo Gas al 31 dicembre 2014, concordano di integrare l'Accordo del 10 febbraio 2011 - i cui contenuti e criteri rimangano confermati nella loro interezza - con quanto espressamente previsto con il presente Verbale.

#### **INTEGRAZIONE CRITERI DI SUPERAMENTO DEL FONDO GAS**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

##### **❖ Previdenza complementare**

Le Parti confermano la validità, nella sua interezza di quanto previsto nell'Accordo del 10 febbraio 2011 in ordine ai criteri da adottare per tutelare i lavoratori che opteranno per la previdenza complementare.

Tenuto conto di quanto evidenziato dall'INPS in merito al fabbisogno economico previsto per la copertura delle pensioni in essere, tenuto altresì conto che non si ha ancora la certezza degli importi suddetti, le Parti convengono comunque quanto segue: dal mese successivo alla data di soppressione del Fondo, per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore del gas aderenti alle Associazioni stipulanti il presente Accordo integrativo, viene confermata l'istituzione della previdenza complementare; le tempistiche, a causa del maggior onere previsto a carico delle Aziende per la chiusura del Fondo Gas, vengono aggiornate come segue:

| <b>Decorrenza</b>  | <b>% a carico<br/>del dipendente</b> | <b>% a carico<br/>dell'Azienda</b> |
|--------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Dal 1 gennaio 2015 | 0                                    | 1,00%                              |
| Dal 1 gennaio 2018 | 1 %                                  | 1,55 %                             |

L'imponibile Fondo Gas preso a riferimento sarà quello del 2014 in luogo di quello 2010 previsto nell'Accordo del 10 febbraio 2011.

❖ **Criteri gestione lavoratori che non aderiranno ad alcun strumento di previdenza complementare**

Con riferimento al punto 1 del paragrafo "Gestione lavoratori in servizio iscritti al Fondo Gas alla data di soppressione dello stesso" si prevede la possibilità di conferire al fondo complementare le somme previste dal suddetto paragrafo, escludendo l'obbligo del conferimento del TFR.

Per quei lavoratori che sceglieranno espressamente di non aderire, neppure con le modalità previste al punto di cui sopra, e quindi di non conferire i contributi ad un fondo di previdenza complementare, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo essa avvenga, verrà erogato l'intero importo calcolato secondo le modalità previste nell'Accordo del 2011 al paragrafo "Gestione lavoratori in servizio iscritti al Fondo Gas alla data di soppressione dello stesso" fermo restando l'invarianza degli oneri a carico delle Aziende.

Nel caso in cui il lavoratore medesimo volesse aderire alla previdenza complementare in data successiva alla chiusura del Fondo Gas verranno liquidate le somme maturate fino a quel momento secondo le modalità di cui sopra, comunque all'atto di risoluzione del rapporto di lavoro; dal mese successivo a detta adesione inizieranno i versamenti della quota rimanente nella posizione individuale del prescelto fondo di previdenza complementare così come previsto dall'Accordo del 10 febbraio 2011.

❖ **Valutazione degli oneri a carico delle Aziende**

Le Parti inoltre convengono sull'opportunità che in occasione dei Bandi di gara si tenga conto degli oneri che le Società "cedenti" dovranno sostenere in funzione di quanto previsto dal presente Accordo e dal provvedimento legislativo che verrà emanato.

Conseguentemente, le Parti firmatarie del presente Accordo, invitano il MiSE a tenerne conto nelle LINEE GUIDA dei Bandi di gara.

ANIGAS/CONFINDUSTRIA ENERGIA

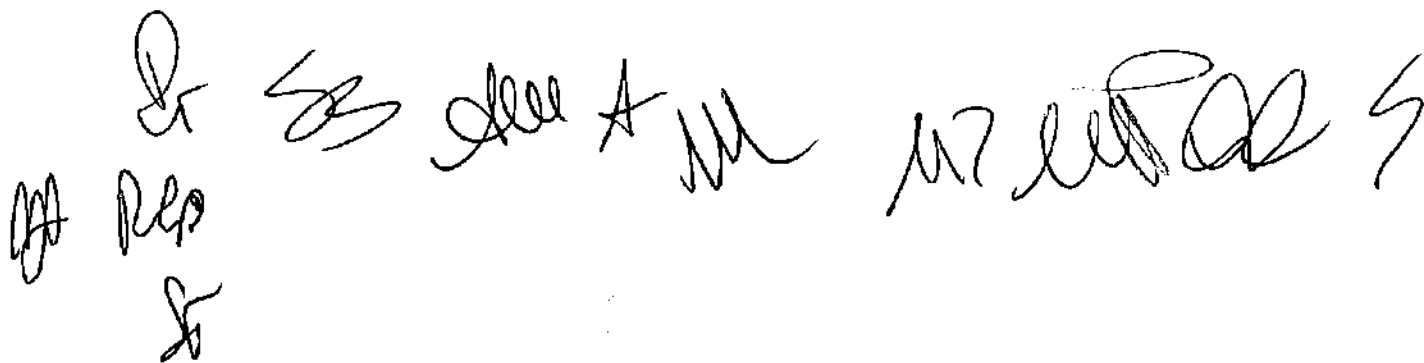
ASSOGAS

IGAS (ex FEDERESTRATTIVA)

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures, with the middle one appearing to be 'Rep' and the bottom one 'S'. In the center, there is a long, flowing signature that looks like 'SS' followed by 'A' and 'M'. On the right, there is a large, complex signature that appears to be 'M7' followed by several loops and a final 'S'.

### APPENDICE N. 3

Accordo applicazione legge n. 146/1990 sull'esercizio del diritto di sciopero 27.03.1991

ACCORDO NAZIONALE FEDERGASACQUA FNLE(CGIL)/FLERICA(CISL)/UILSP(UIL) 27 MARZO 1991

#### VERBALE DI ACCORDO

Il 27 marzo 1991 presso la sede della Commissione di Garanzia in Roma, Via dei Villini n. 15, le Parti, rispettivamente rappresentate da: Salvatore Paonni, Enzo Garabello, Franco Perasso, Paola Giuliani per la FEDERGASACQUA; da Andrea Amaro, Renato Matteucci, Paolo Baruzzo, Daniele Cerri per la FNLE-CGIL; da Silvio Garbetta, Dino Lazzarotto, Mario Bertone per la FLERICA-CISL; da Giuseppe Augieri, Giuseppe Chiara, Raffaele Franciosa, Giorgio Gabrielli per la UILSP-UIL, con l'assistenza della Sottocommissione composta dai Proff. Antonio D'Atena ed Edoardo Ghera, hanno concordato, in adempimento del disposto dell'art. 2, comma 2, legge 146/1990, di assicurare, nell'esercizio del diritto di sciopero, le prestazioni indispensabili, secondo le regole e le modalità previste nel testo allegato, che, sottoscritto dalle Parti, costituisce parte integrante del presente verbale (allegato 1).

Letto, confermato e sottoscritto.

*allegato 1*

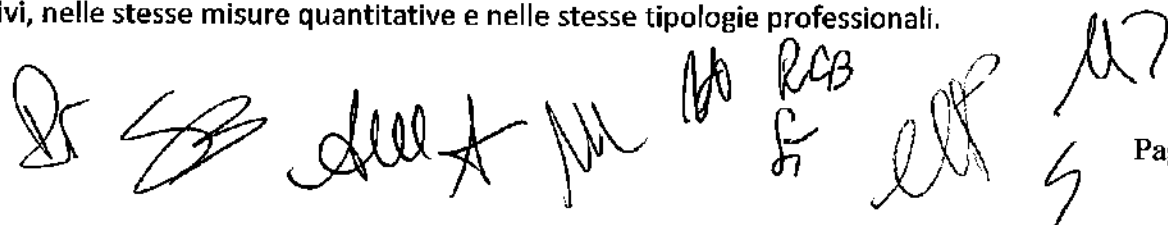
#### APPLICAZIONE LEGGE 146/90

In attuazione di quanto previsto dalla legge 146 del 12 giugno 1990 intitolata «Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente garantiti. Istituzione della Commissione di Garanzia dell'attuazione della legge» e fermo restando quanto convenuto nel Protocollo CISPEL/CGIL-CISL-UIL del 20 luglio 1989 in materia di Relazioni Industriali e gestione dei conflitti di lavoro nei servizi pubblici locali ed in considerazione delle prassi di autoregolamentazione autonomamente praticate da FNLE-FLERICA-UILSP, le Parti, FEDERGASACQUA ed FNLE-FLERICA-UILSP concordano quanto di seguito riportato.

#### 1. - PRESTAZIONI INDISPENSABILI PER IL FUNZIONAMENTO DEL SERVIZIO.

Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, con riferimento al comma 2 dell'art. 1 della legge n. 146 si conviene che per garantire il diritto alla sicurezza delle forniture energetiche indispensabili, durante le astensioni dal lavoro, sia mantenuta l'erogazione dei servizi a rete gestiti dalle aziende associate alla FEDERGASACQUA ed assicurata la tutela e la sicurezza degli impianti, dei lavoratori e degli utenti.

Conseguentemente l'erogazione dei servizi a rete e la sicurezza degli impianti va garantita, durante le astensioni dal lavoro, attraverso il mantenimento di tutte le prestazioni lavorative assicurate nei giorni festivi, nelle stesse misure quantitative e nelle stesse tipologie professionali.



In sede di prima applicazione i criteri, per l'individuazione del personale necessario al mantenimento delle prestazioni indispensabili per il funzionamento del servizio come sopra determinate, sono definiti a livello aziendale fra le Parti entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo.

In caso di mancato accordo in sede aziendale saranno garantite le prestazioni indispensabili come sopra stabilite, con le modalità vigenti nei giorni festivi, comprese reperibilità e/o pronto intervento.

Le prestazioni indispensabili come sopra individuate definite tra le Parti sono attuate con provvedimento aziendale.

In occasione delle singole agitazioni, l'individuazione del personale comandato in applicazione dei su indicati criteri avviene con ordine di servizio del legale rappresentante dell'azienda (direttore generale o suo sostituto).

## 2. - PREAVVISO, DURATA, COMUNICAZIONI E PRECLUSIONI.

In ottemperanza al comma 5 dell'art. 2 della legge n. 146/90 la proclamazione di ciascuno sciopero, per le azioni di sciopero che abbiano riflessi sull'utenza, deve essere comunicata alle aziende con un preavviso non inferiore a 10 giorni, ad eccezione di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi della incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Lo sciopero può essere indetto dai vari livelli delle strutture sindacali FNLE-FLERICA-UILSP, singolarmente o unitariamente.

In ragione della rilevanza, anche ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità, che le manifestazioni hanno assunto con l'entrata in vigore della legge n. 146/90, la proclamazione degli scioperi dovrà essere notificata ai competenti livelli aziendali mediante comunicazione che consenta l'individuazione dell'istanza dell'organizzazione sindacale che ha proclamato lo sciopero; tale comunicazione, debitamente sottoscritta e datata, conterrà inoltre l'indicazione delle unità organizzative e del personale interessati nonché le modalità di svolgimento, la data e la durata dello sciopero.

Nei casi di adesione a proclamazione di scioperi effettuati dalle Segreterie Confederali, qualora la comunicazione di dette Segreterie non contenga tutte le indicazioni sopra specificate, le integrazioni saranno fornite dalle Federazioni di categoria, al livello corrispondente, sempre nel rispetto del termine minimo di preavviso di 10 giorni.

In caso di scioperi nazionali, la comunicazione può essere fatta pervenire alla FEDERGASACQUA, che provvede a trasmetterla alle aziende. Le OO.SS. FNLE-FLERICA-UILSP si impegnano in tal caso ad osservare un preavviso non inferiore a 11 giorni ed a fornire comunicazioni precise nella fissazione dell'inizio e del termine dell'agitazione.

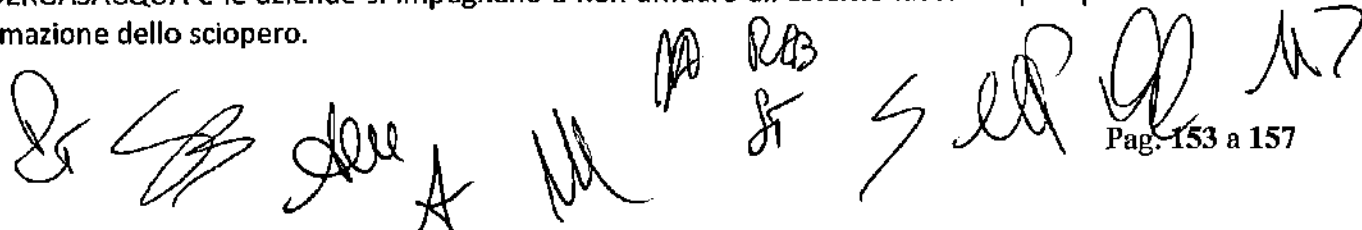
La FEDERGASACQUA si impegna a trasmettere tali informazioni alle aziende nel medesimo testo in cui esse vengono comunicate dalle OO.SS.

Ogni proclamazione di sciopero deve contenere l'indicazione preventiva della durata delle astensioni dal lavoro.

La FEDERGASACQUA e le aziende si impegnano a provvedere all'adeguata pubblicizzazione dei termini delle vertenze ed a fornire adeguata informativa agli organi pubblici competenti sulle ragioni delle agitazioni e delle eventuali revoche.

Le aziende si impegnano a dare comunicazione agli utenti, nelle forme e nei termini previsti dalla legge, delle modalità di erogazione dei servizi gestiti durante l'astensione e dei tempi e modi di riattivazione della normale attività aziendale.

La FEDERGASACQUA e le aziende si impegnano a non affidare all'esterno lavori sospesi per effetto della proclamazione dello sciopero.



Le strutture sindacali FNLE-FLERICA-UILSP ai vari livelli si impegnano ad evitare la proclamazione di scioperi in concomitanza con:

- la settimana di Pasqua, dal martedì che precede al martedì che segue;
- il periodo che va dal 20 dicembre al 6 gennaio;
- la settimana coincidente con qualsiasi tipo di elezione nazionale, regionale e comunale, referendum nazionali, comprensiva dei giorni di votazione e scrutinio.

Scioperi dichiarati o in corso di effettuazione vengono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali, gravi disservizi, calamità naturali.

### 3. - NORME SANZIONATORIE.

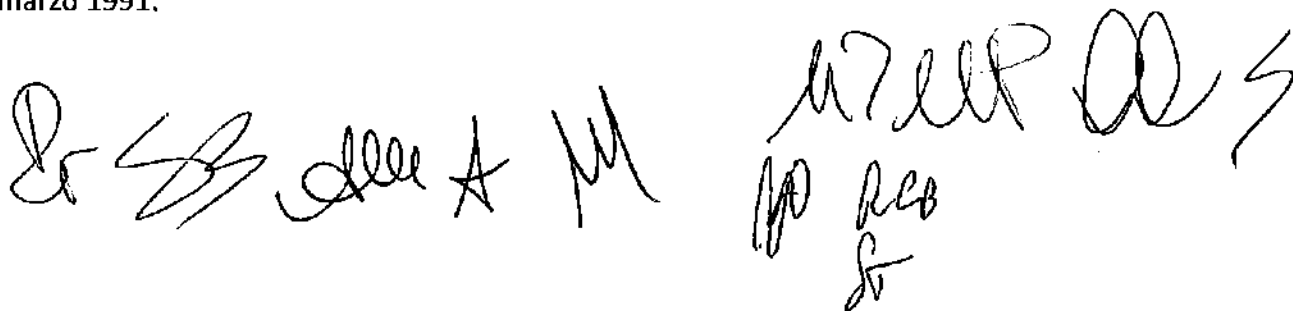
In ottemperanza al comma 1 dell'art. 4 della legge n. 146 i lavoratori che si asterranno dalle prestazioni indispensabili in violazione di quanto previsto ai punti 1) e 2) del presente accordo, saranno soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, secondo le procedure previste dall'articolo 42 del C.C.N.L. 11 novembre 1988.

4. - Nelle aziende che erogano anche servizi diversi da quelli indicati nel presente accordo, per i quali si applichi il contratto gas-acqua, in ordine alle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi medesimi, valgono le normative al riguardo definite nei corrispondenti settori municipalizzati.

### 5. - DISPOSIZIONI FINALI.

Il presente accordo, attuativo della legge n. 146/90, diventa in via sperimentale parte aggiuntiva del vigente C.C.N.L. ed a richiesta di una delle Parti potrà essere riverificato a far data dal 1° aprile 1992.

Roma, 27 marzo 1991.



## APPENDICE N. 4

Accordo applicazione legge n. 146/1990 sull'esercizio del diritto di sciopero 27.03.1991

ACCORDO NAZIONALE ANIG FNLE(CGIL)/FLERICA(CISL)/UILSP(UIL) 27 MARZO 1991

*Il 27 marzo 1991, presso la sede della Commissione di Garanzia in Roma, Via dei Villini n. 15, le Parti, rispettivamente rappresentate da Mario LORENZO, Mario QUARTINI, Giampiero GIACARDI, Vittorio BRUN, Antonio VENDER per l'ANIG; da Andrea AMARO, Renato MATTEUCCI, Paolo BARUZZO, Daniele CERRI per la FNLE-CGIL; da Silvio GARBETTA, Dino LAZZAROTTO, Mario BERTONE per la FLERICA-CISL; da Giuseppe AUGERI, Giuseppe CHIARA, Raffaele FRANCIOSA, Giorgio GABRIELLI per la UILSP-UIL, con l'assistenza della Sottocommissione composta dai Proff. Antonio D'ATENA ed Edoardo GHERA, hanno concordato, in adempimento del disposto dell'art. 2, comma 2, Legge 146/1990, di assicurare, nell'esercizio del diritto di sciopero, le prestazioni indispensabili, secondo le regole e le modalità previste nel testo allegato, che, sottoscritto dalle Parti, costituisce parte integrante del presente verbale.*

*Letto, confermato e sottoscritto.*

Allegato al verbale di Accordo 27.3.1991

### NORME SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLA PERSONA COSTITUZIONALMENTE TUTELATI ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA DELL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE

*Le Parti, in relazione all'art. 1, punto 2, lettera a) ed art. 2 legge 12.6.1990, n. 146 (Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati - Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge) ed in considerazione delle prassi di auto-regolamentazione autonomamente praticate da FNLE - FLERICA - UILSP, concordano sulla necessità di individuare, in caso di sciopero, le prestazioni indispensabili per la sicurezza dei servizi erogati dalle aziende, dei cittadini e degli utenti.*

*Premesso che la legge afferma il diritto per ogni lavoratore di esercitare il godimento del diritto di sciopero, e che questo va opportunamente temperato con quello volto a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, nella fattispecie la sicurezza dei cittadini e degli utenti, fra ANIG e FNLE - FLERICA - UILSP si conviene quanto segue:*

*a) la sicurezza degli impianti di adduzione e produzione e di distribuzione dei servizi tecnologici a rete va garantita, durante l'astensione dal lavoro, attraver-*

so il mantenimento di tutte le prestazioni lavorative assicurate nei giorni festivi e domenicali nelle stesse misure quantitative e nelle stesse tipologie professionali;

b) i criteri per l'individuazione del personale necessario al mantenimento delle prestazioni indispensabili per il funzionamento del servizio come sopra determinate, sono definiti, in sede di prima applicazione, a livello aziendale e/o di esercizio fra le Parti, entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo;

c) resta inteso che, in caso di mancato accordo in sede aziendale e/o di esercizio, sono garantite le prestazioni indispensabili come sopra determinate, con le modalità vigenti (comprese reperibilità e/o pronto intervento) nei giorni festivi e domenicali.

## CODICE DI COMPORTAMENTO SINDACALE

In ottemperanza al comma 5 dell'art. 2 della legge n. 146 la proclamazione di ciascuno sciopero, per le azioni di sciopero che abbiano riflessi sull'utenza, deve essere comunicata alle aziende con un preavviso minimo non inferiore a dieci giorni, ad eccezione di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Lo sciopero può essere indetto dai vari livelli delle strutture sindacali FNLE-FLERICA-UILSP, singolarmente o unitariamente.

In ragione della rilevanza, anche ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità, che le manifestazioni hanno assunto con l'entrata in vigore della Legge 146/90, la proclamazione degli scioperi dovrà essere notificata ai competenti livelli aziendali e/o di esercizio mediante comunicazione che consenta l'individuazione dell'istanza dell'organizzazione sindacale che ha proclamato lo sciopero; tale comunicazione, debitamente sottoscritta e datata, conterrà inoltre l'indicazione delle unità organizzative e del personale interessati nonché le modalità di svolgimento, la data e la durata dello sciopero.

Nei casi di adesione a proclamazione di scioperi effettuati dalle Segreterie Confederali, qualora la comunicazione di dette Segreterie non contenga tutte le indicazioni suddette, le integrazioni saranno fornite dalle Federazioni di Categoria al corrispondente livello sempre nel rispetto del termine minimo di preavviso di 10 giorni.

La revoca dello sciopero compete alla struttura dichiarante.

Le strutture delle organizzazioni sindacali FNLE-FLERICA-UILSP si impegnano ad evitare la proclamazione di scioperi in concomitanza con:

- la settimana di Pasqua, dal martedì che precede al martedì che segue;
- il periodo che va dal 20 dicembre al 6 gennaio;
- la settimana coincidente con qualsiasi tipo di elezione nazionale, regionale e comunale, referendum nazionali, comprensiva dei giorni di votazione e scrutinio;
- la settimana di Ferragosto.

Inoltre, scioperi dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o calamità naturali.

Della proclamazione di sciopero e delle relative motivazioni saranno tempestivamente informati gli utenti ed i cittadini. Ogni proclamazione di sciopero dovrà contenere l'indicazione preventiva della durata delle singole astensioni dal lavoro.



## CODICE DI COMPORTAMENTO DATORIALE

*L'ANIG e le Aziende da essa rappresentate si impegnano a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi gestiti durante l'astensione e della relativa riattivazione.*

*L'ANIG si assume l'onere, per le Aziende che usufruiscono del servizio sindacale dell'Associazione e ne adottano il contratto, di comunicare alle Aziende stesse le proclamazioni di scioperi indetti dalle strutture nazionali delle organizzazioni sindacali FNLE-FLERICA-UILSP e CGIL-CISL-UIL e le eventuali revocche. Le OO.SS. FNLE-FLERICA-UILSP si impegnano in tal caso ad osservare un preavviso non inferiore ad undici giorni lavorativi.*

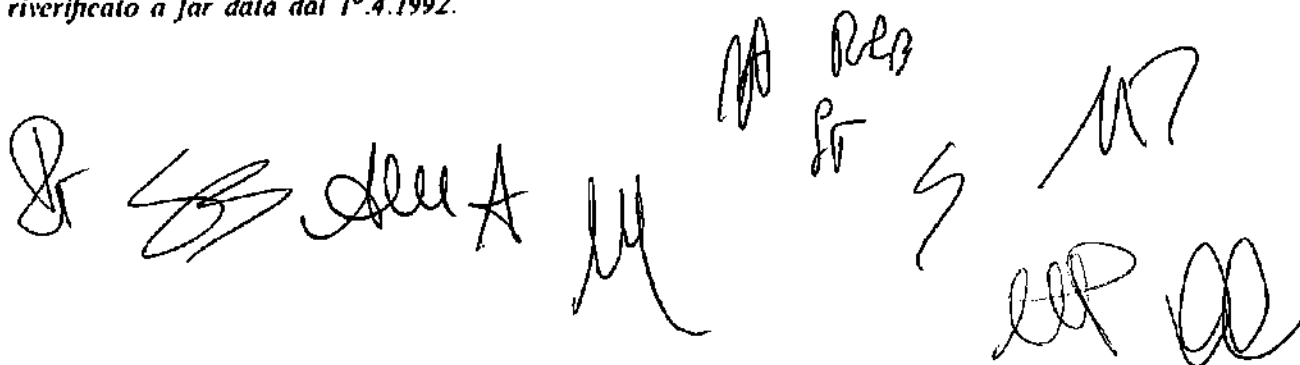
*L'ANIG si impegna a non affidare all'esterno lavori, inerenti il ciclo produttivo aziendale, sospesi per effetto della proclamazione dello sciopero e non aventi conseguenze sull'erogazione del servizio all'utenza.*

## NORME SANZIONATORIE

*In ottemperanza al comma 1 dell'art. 4 della Legge n. 146 i lavoratori che si asterranno dalle prestazioni indispensabili in violazione di quanto previsto ai punti a) b) e c) del presente accordo, saranno soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, secondo le procedure previste dall'art. 50 del C.C.N.L. 17.10.1988.*

## DISPOSIZIONI FINALI

*Il presente accordo attuativo della Legge 146/90 diventa in via sperimentale parte aggiuntiva del vigente C.C.N.L. ed a richiesta di una delle Parti potrà essere riverificato a far data dal 1° 4.1992.*

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a long, flowing signature. In the center, there is a signature that appears to be 'M'. To the right of the center, there are two smaller, more compact signatures. On the far right, there is a signature that looks like 'M7' and another signature below it that appears to be 'EP' followed by a circular mark.