

A tutti i Clienti  
Loro Sedi

Circolare n. 81-2022

## Oggetto: **Rinnovo contrattuale Gas - Acqua**

Il giorno 30 settembre 2022, tra l'Associazione Nazionale fra gli Industriali degli Acquedotti (ANFIDA), l'Associazione Nazionale Industriali Gas (ANIGAS), l'ASSOGAS - Associazione Nazionale Industriali Privati Gas e Servizi Energetici, la IGAS Imprese Gas, e UTILITALIA e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA-CISL, la UILTEC è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro di rinnovo del CCNL Settore Gas-Acqua 7 novembre 2019. Il presente CCNL decorre **dal 1° gennaio 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024**, sia per la parte economica che normativa.

Si illustra brevemente quanto previsto con il rinnovo del CCNL relativa alla parte economica.

## Parte Economica

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

- trattamento economico minimo (**TEM**);
- trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di **Welfare** (previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa, copertura assicurativa contro la premorienza e l'invalidità permanente da malattia di cui all'art. 50) e di **produttività**;
- altri trattamenti, anche demandati dal CCNL alla **contrattazione aziendale**, di cui all'art. 4, lett. b) del CCNL.

## Incrementi Retributivi

L'**incremento retributivo complessivo** per il triennio **2022-2024** sarà costituito dalle seguenti componenti:

- incremento dei minimi contrattuali integrati (**TEM**);
- ammontare retributivo annuale di produttività (**ARAP**).

### 1. Minimi Retributivi (TEM)

Le parti hanno convenuto un aumento a regime dei minimi retributivi mensili (art. 36 CCNL) pari a **203,00 euro** mensili per il **parametro medio 143,53**, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali. Tale somma viene erogata in tre tranches:

- **41,00 euro** a partire dal **1° ottobre 2022**;
- **71,00 euro** a partire dal **1° ottobre 2023**;
- **91,00 euro** a partire dal **1° settembre 2024**.

Gli importi mensili degli incrementi retributivi, come definiti dalle Parti, risultano i seguenti:

| Minimi tabellari integrati |           |           |           |          |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Livello                    | Parametro | 1/10/2022 | 1/10/2023 | 1/9/2024 |
| Q                          | 200,74    | 3.141,16  | 3.240,46  | 3.367,73 |
| 8                          | 181,29    | 2.836,69  | 2.926,37  | 3.041,31 |
| 7                          | 167,50    | 2.620,93  | 2.703,79  | 2.809,99 |
| 6                          | 153,69    | 2.404,92  | 2.480,95  | 2.578,39 |
| 5                          | 139,96    | 2.189,97  | 2.259,20  | 2.347,94 |
| 4                          | 131,42    | 2.056,35  | 2.121,36  | 2.204,68 |
| 3                          | 122,95    | 1.923,84  | 1.984,66  | 2.062,61 |
| 2                          | 111,15    | 1.739,16  | 1.794,14  | 1.864,61 |
| 1                          | 100,00    | 1.564,77  | 1.614,24  | 1.677,64 |

## 2. Ammontare Retributivo Annuale di Produttività (ARAP)

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi. L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività, sotto forma di "**una tantum**" secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che Se quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo.

| Decorrenza   | 2023     | 2024     |
|--|----------|----------|
| Importo complessivo su parametro medio euro 143,53 | € 238,00 | € 238,00 |

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 28 novembre 2022

**Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio**