

In data 10 febbraio 2011

tra

Anfida, Assogas, Anigas/Confindustria Energia, Federestrattiva e Federutility

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL e UILCEM/UIL, assistite dalle segreterie regionali e territoriali,

è stato stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL unico del settore gas-acqua 9 marzo 2007, che si intende qui confermato in ogni sua altra clausola non modificata dal presente accordo.

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2010 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto.

Le Parti si impegnano a sciogliere la riserva entro il 10 marzo 2011.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANFIDA



ASSOGAS



ANIGAS/Confindustria Energia



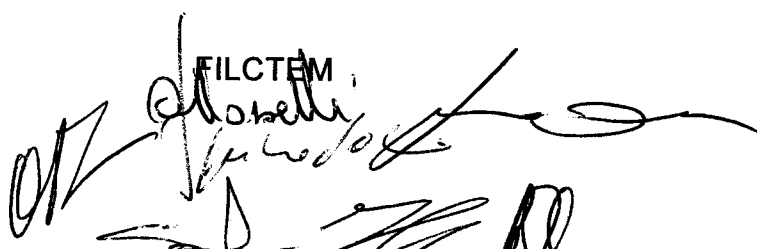
FEDERESTRATTIVA



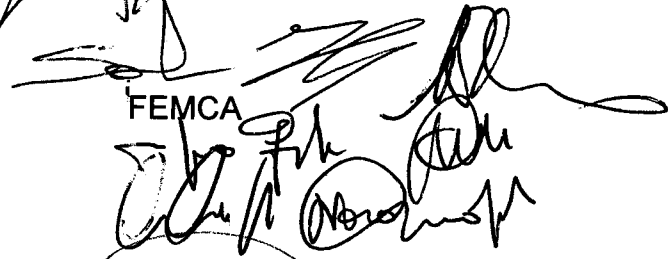
FEDERUTILITY



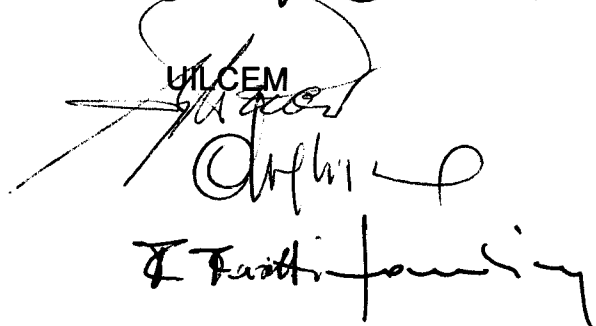
FILCTEM



FEMCA



UILCEM



PROTOCOLLO SULLA TUTELA OCCUPAZIONALE NEI PROCESSI DI TRASFORMAZIONE DEI SETTORI GAS E ACQUA

Premesso che

il Decreto Legislativo n. 164/2000 e successivamente la legge n. 222/2007 hanno stabilito che il processo di liberalizzazione del settore del gas è sostenuto dalla definizione di regole per lo svolgimento delle gare di affidamento del servizio di distribuzione del gas attraverso l'emanazione di decreti ministeriali concernenti gli ambiti territoriali minimi, i criteri di gara e di valutazione dell'offerta, il contratto di servizio tipo e le modalità di salvaguardia occupazionale;

in particolare per ciò che attiene alla salvaguardia occupazionale, ai sensi dell'art. 28 del Decreto Legislativo n. 164/2000, il Ministro dello Sviluppo economico ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali hanno definito con decreto (in corso di emanazione) le condizioni minime al cui rispetto sono tenuti i nuovi gestori di reti di distribuzione per un'adeguata gestione degli effetti occupazionali connessi alle trasformazioni del settore gas;

che le condizioni suddette sono state stabilite a seguito di concertazione con le Parti firmatarie del CCNL gas-acqua, che hanno convenuto su tali misure quali strumenti utili a governare gli effetti sociali del passaggio del personale dal gestore uscente al gestore subentrante;

che tali misure comportano:

- l'obbligo di assunzione da parte del gestore entrante del personale addetto agli impianti di distribuzione oggetto di gara nonché di una quota degli addetti alle funzioni centrali di supporto con la salvaguardia delle condizioni retributive individuali in godimento;
- l'obbligo per il gestore subentrante di applicare il contratto collettivo unico del settore gas;
- l'accesso agli ammortizzatori sociali legalmente previsti anche in deroga per il personale eventualmente in esubero;

che, anche in considerazione degli obblighi suddetti, le Associazioni del settore gas aderenti a Confindustria e le OO.SS. firmatarie del CCNL gas-acqua hanno convenuto di procedere al superamento del Fondo Gas attraverso l'accordo sindacale del 9 febbraio 2011 e che le stesse procederanno all'istituzione della Previdenza Complementare negoziale per i dipendenti delle aziende associate;

che per i dipendenti delle altre imprese operanti nei settori gas e acqua associate a Federutility e Anfida è peraltro già operante la Previdenza Complementare negoziale di settore;

che anche nel settore idrico vanno individuati strumenti di governo degli effetti occupazionali derivanti dall'evoluzione dei modelli gestionali;

le Parti convengono

che nelle more della definizione del decreto di cui al secondo comma del presente Protocollo, le parti, fermo restando quanto previsto nei bandi di gara e fatti salvi eventuali altri vincoli di carattere giuridico, sono impegnate a dare attuazione a quanto indicato nel decreto emanando, con riferimento al trattamento economico e normativo dei lavoratori assunti a seguito di aggiudicazione del servizio per gara;

sulla necessità che vengano definiti tempestivamente provvedimenti volti a governare gli effetti sociali derivanti dal processo di liberalizzazione del settore idrico in attuazione della disciplina di riforma del settore; in particolare gli strumenti di governo degli effetti occupazionali debbono:

- essere definiti attraverso modalità di concertazione delle parti sociali;
- essere ispirati ai medesimi principi individuati per il settore gas;
- prevedere l'applicazione del CCNL Gas-Acqua quale riferimento per le aziende che partecipano alle eventuali gare per l'affidamento del servizio.

che per la gestione dei processi di ristrutturazione aziendale che dovessero rendersi necessari a valle dell'assegnazione per gara della gestione del servizio idrico le parti aziendali possano procedere alla definizione di accordi di solidarietà che dispongano misure per evitare o ridurre le eventuali eccedenze di personale.

L. d. cui all'art. 223/95

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature: Luffa Cossini]

[Handwritten initials: OH]

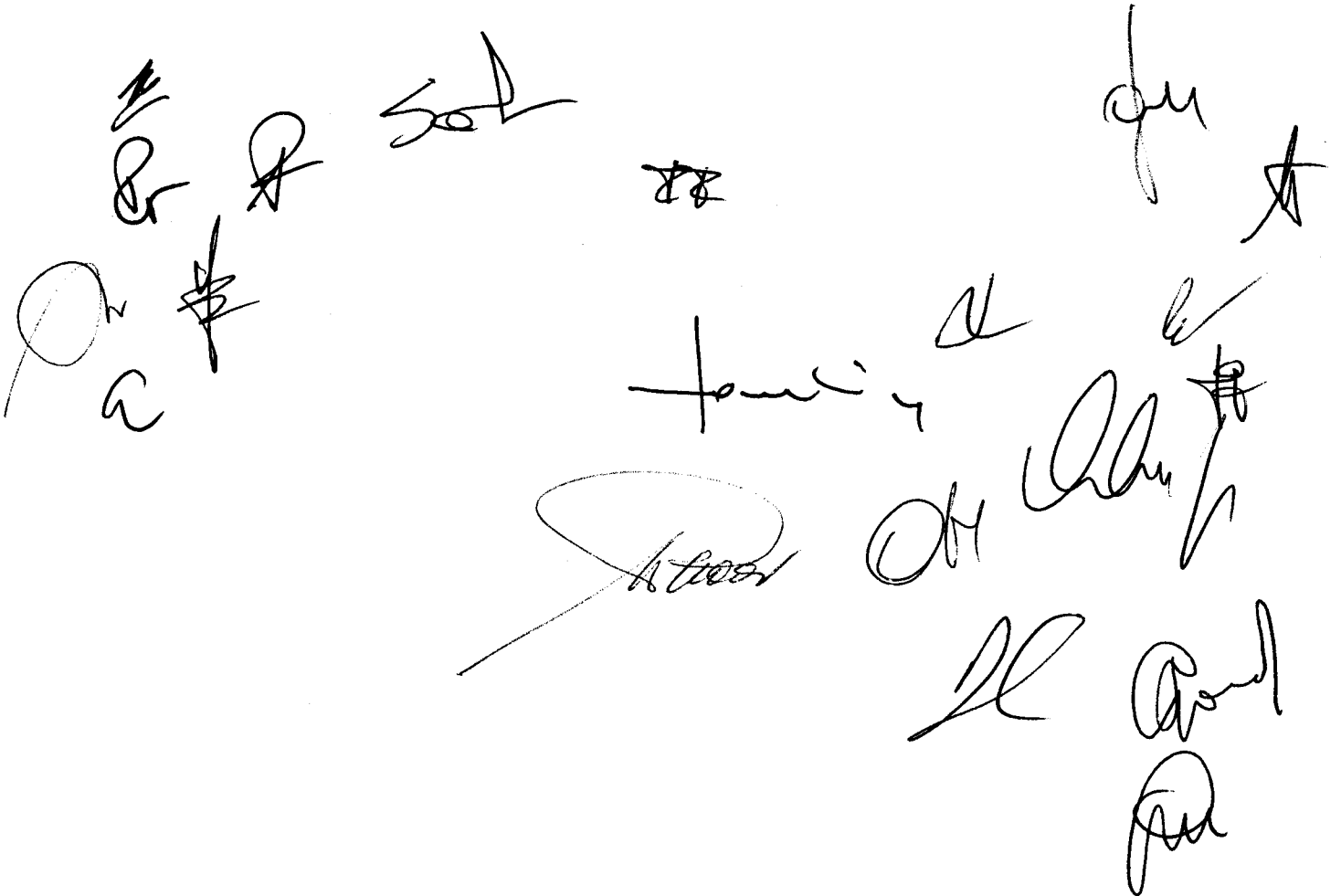
Art. 2 - DECORRENZA E DURATA

~~In applicazione di quanto disposto dal Protocollo Governo - Parti Sociali 23.7.93, il presente contratto ha durata triennale quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva. Il presente contratto e decorre per la parte normativa dal 1 gennaio 20102006 al 31 dicembre 2012. 2009; per la parte economica il primo biennio economico avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2007.~~

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste nel relativo articolo contrattuale, le Parti si danno atto che le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta almeno sei mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata a.r., da una delle parti stipulanti.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized or abbreviated. Some appear to be initials like 'SR', 'R', 'S', 'A', 'OH', 'AL', 'P', 'A', 'M', 'L', 'A', 'D', 'P'. There are also some more complete names or words written in cursive, such as 'Famiglia' and 'A. 1000'.

Art. 4 - ASSETTI CONTRATTUALI

~~Nel quadro di quanto previsto dal Protocollo 23.7.1993 e del Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate~~ Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale del settore e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del contratto nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate - sul livello aziendale.

a - Contratto nazionale

Il contratto collettivo nazionale ha durata ~~triennale e quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva~~. Detto contratto disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, e ~~costituisce~~ **costituendo** fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi ~~in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti sociali.~~

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali a durata predeterminata, con ambiti e competenze tassativamente indicate e non ripetitive rispetto al livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative ~~tre~~ **sei** mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i ~~tre~~ **sei** mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a **4 sette** mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette riferite al rinnovo contrattuale.

~~Dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto, in caso di mancato accordo e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto verrà corrisposto ai lavoratori un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23.7.1993.~~

~~La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale.~~

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del contratto rispetto alla sua scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, le Parti possono esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

b - Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale è ~~prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993~~ e riguarda materie e istituti - individuati sulla base di apposito rinvio del CCNL - diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri dell'altro livello di negoziazione.

La contrattazione aziendale a contenuto economico ha la funzione di definire una erogazione variabile collegata ad incrementi di redditività, produttività e qualità, ~~in piena coerenza con le indicazioni del Protocollo 23 luglio 1993~~; la relativa disciplina è contenuta nell'art. 9 del presente contratto.

Gli accordi aziendali di cui al comma precedente hanno durata ~~quadriennale~~ **triennale** e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale e delle relative erogazioni economiche.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le R.S.U. di cui all'art. 7 assistite dalle competenti strutture sindacali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali, di cui al presente punto b), debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse .

Durante i ~~tre~~ due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette riferite alla materia di cui al presente punto b).

Controversie sugli assetti contrattuali

Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali, così come definiti nel presente articolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali delle OO.SS.LL. od alle Associazioni datoriali di categoria stipulanti il CCNL entro 15 giorni dal momento in cui è stato rilevato.

Entro i successivi 7 giorni lavorativi si darà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Art. 5 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti stipulanti, intendendosi per tali da un lato le singole Associazioni datoriali e dall'altro le OO.SS.LL., convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative delle OO.SS.

Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti sui temi di comune interesse, per consentire la conoscenza comune delle linee di evoluzione del settore e delle relative conseguenze nelle diverse realtà aziendali; che permetta il concorso delle Parti, ciascuna nella sfera di propria responsabilità ed interesse, per il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese ed il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.

~~In armonia con il Protocollo Governo Parti Sociali del 23 luglio 1993 e con il Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998,~~ Le Parti definiscono pertanto specifici strumenti relazionali, come di seguito articolati:

1) Livello nazionale

Di norma annualmente, su richiesta congiunta delle OO.SS.LL. stipulanti il presente CCNL, si terrà una specifica sessione informativa a cura delle Associazioni datoriali, sui temi di seguito evidenziati, il cui monitoraggio è considerato di rilievo fondamentale per il settore in cui operano le aziende:

- Evoluzione del quadro normativo di riferimento del settore, anche con riguardo alla legislazione comunitaria;
- andamento del mercato nazionale ed europeo di riferimento e dei principali indicatori economici del settore;
- provvedimenti e orientamenti degli organi istituzionali di regolazione e controllo del mercato e struttura dei sistemi tariffari;
- andamento del mercato del lavoro nel settore, con particolare attenzione all'occupazione giovanile ed eventuali iniziative mirate alle aree del sud e di altre realtà di maggiore criticità occupazionale ed all'ingresso nel settore di lavoratori provenienti da Paesi extra-comunitari;
- pari opportunità;
- linee di sviluppo tecnologico del settore ed esigenze di formazione/riqualificazione professionale connesse alle innovazioni e trasformazioni tecnologiche conseguenti;
- tematiche della salute, della sicurezza e della tutela dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, anche comunitarie che costituiscono una sezione d'indagine specifica;
- analisi dei riflessi dell'applicazione del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 164 e della Legge 5 gennaio 1994 n. 36 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Ferma restando l'autonomia di ciascuna delle Parti datoriali stipulanti il presente CCNL, la sessione di informazione si svolgerà, di norma, in via collegiale con la partecipazione di tutte le associazioni datoriali e organizzazioni sindacali stipulanti del presente CCNL.

Osservatorio nazionale

Le Parti convengono di costituire a livello nazionale un Osservatorio di settore, senza funzioni negoziali, che organizza un incontro annuale, aperto a tutti i soggetti interessati, nel quale autorevoli rappresentanti del mondo scientifico ed accademico forniscono il quadro di riferimento del settore gas-acqua e dove i vertici delle aziende e delle organizzazioni sindacali potranno scambiare il proprio punto di vista ed approfondire i temi più attuali tra i quali:

- gli scenari dell'energia e del settore idrico;
- l'evoluzione del welfare contrattuale nel comparto energia;
- la bilateralità in materia di tutela della salute e sicurezza su lavoro.
- le esperienze contrattuali di altri settori del comparto energia;
- i casi e le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori
- l'andamento degli investimenti, in particolare nel settore idrico;

~~Le Parti costituiscono un Osservatorio paritetico, senza funzioni negoziali, a livello nazionale che assume le tematiche di maggiore interesse reciproco (anche a livello regionale) tra quelle individuate nei commi precedenti.~~

L'osservatorio è composto da 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni datoriali e 6 in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti.

Lo stesso si riunisce di norma con periodicità semestrale, su richiesta di una delle Parti.

Le altre modalità di funzionamento dell'Osservatorio saranno stabiliti tra le Parti in occasione della prima riunione.

2) Livello aziendale

Con periodicità di norma semestrale le singole aziende o gruppi che occupano più di 200 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente effettueranno un incontro informativo con la R.S.U assistita dalle strutture sindacali competenti stipulanti del presente contratto, sui seguenti temi:

- indirizzi di politica industriale e piani di investimento;
- processi di decentramento più significativi, rappresentandone le eventuali conseguenze sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione;
- andamento economico e produttivo dell'azienda;
- andamento dell'occupazione, distinta per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale nonché i programmi di nuove assunzioni;
- situazione del personale maschile e femminile e ai sensi dell'art. 9 della legge 10.4.91 n. 125 in tema di pari opportunità;
- evoluzione degli assetti tecnologici, dei processi organizzativi e del sistema degli orari nonché eventuali necessità di trasferimenti collettivi di personale per l'avviamento di nuove strutture e servizi;
- significative ristrutturazioni dell'azienda ivi comprese cessioni e trasformazioni;
- indirizzi in materia di formazione professionale, incluse le notizie sull'attività eventualmente realizzata, anche con finalità di riconversione professionale;
- linee di intervento in materia di ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro;

- orientamenti e azioni più significative rivolte al miglioramento dello standard di qualità dei servizi anche con riferimento alle Carte dei servizi;
- dati informativi riferiti alla natura ed alle caratteristiche dei lavori appaltati.

In relazione alle caratteristiche dei temi indicati, alla R.S.U. e/o alle strutture territoriali può essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e sui dati comunicati dall'impresa nell'ambito della sessione di informazione.

Per i gruppi industriali – intendendosi per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito del settore, articolato in più unità produttive dislocate in più Regioni, avente rilevante influenza nel settore in cui opera in quanto collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale – l'informativa di cui sopra potrà essere in alternativa resa, con le medesime modalità, alle OO.SS.LL. nazionali.

Le singole aziende che occupano più di 15 dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente effettueranno di norma annualmente un incontro informativo con la R.S.U., assistita dalle strutture sindacali competenti stipulanti del presente contratto, sull'andamento economico/produttivo dell'azienda, sull'andamento occupazionale - anche con riferimento alle pari opportunità - nonché su altri fatti rilevanti per l'azienda stessa.

Art. 9 - CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: PREMIO DI RISULTATO

PREMESSA

Conformemente a quanto ~~previsto nel Protocollo 23.7.93 tra Governo e Parti Sociali nonché~~ a quanto indicato nell'art. 4 del presente CCNL, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione ~~quadriennale~~ **triennale** a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato".

~~Le Parti convengono di incontrarsi con cadenza biennale per esaminare l'andamento della contrattazione di cui al presente articolo.~~

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

Tale premio ha le finalità di:

- a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Nell'ambito della contrattazione ~~quadriennale~~ **triennale** aziendale le parti, valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni di competitività, di redditività e di produttività, definiscono un sistema di indicatori connessi ad obiettivi di miglioramento delle suddette condizioni

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello d'azienda possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio, attraverso più elevati standard di qualità, in sintonia con le azioni che le imprese realizzano per dare concreta attuazione alla "Carta dei servizi" ed alle indicazioni delle Autorità di settore.

Il valore economico ed i relativi parametri del premio sono individuati tra le parti con riguardo alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'impresa, in funzione della realizzazione dei programmi concordati e del raggiungimento degli obiettivi di produttività, innovazione, efficienza, efficacia e qualità del servizio.

Il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi concordati: tali risultati vengono misurati attraverso i parametri individuati nell'accordo anche con fattori di

ponderazione differenziati per ciascun indicatore ovvero per articolazione organizzativa o gruppo di lavoratori di riferimento.

Il premio viene erogato annualmente dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali, di norma in unica soluzione.

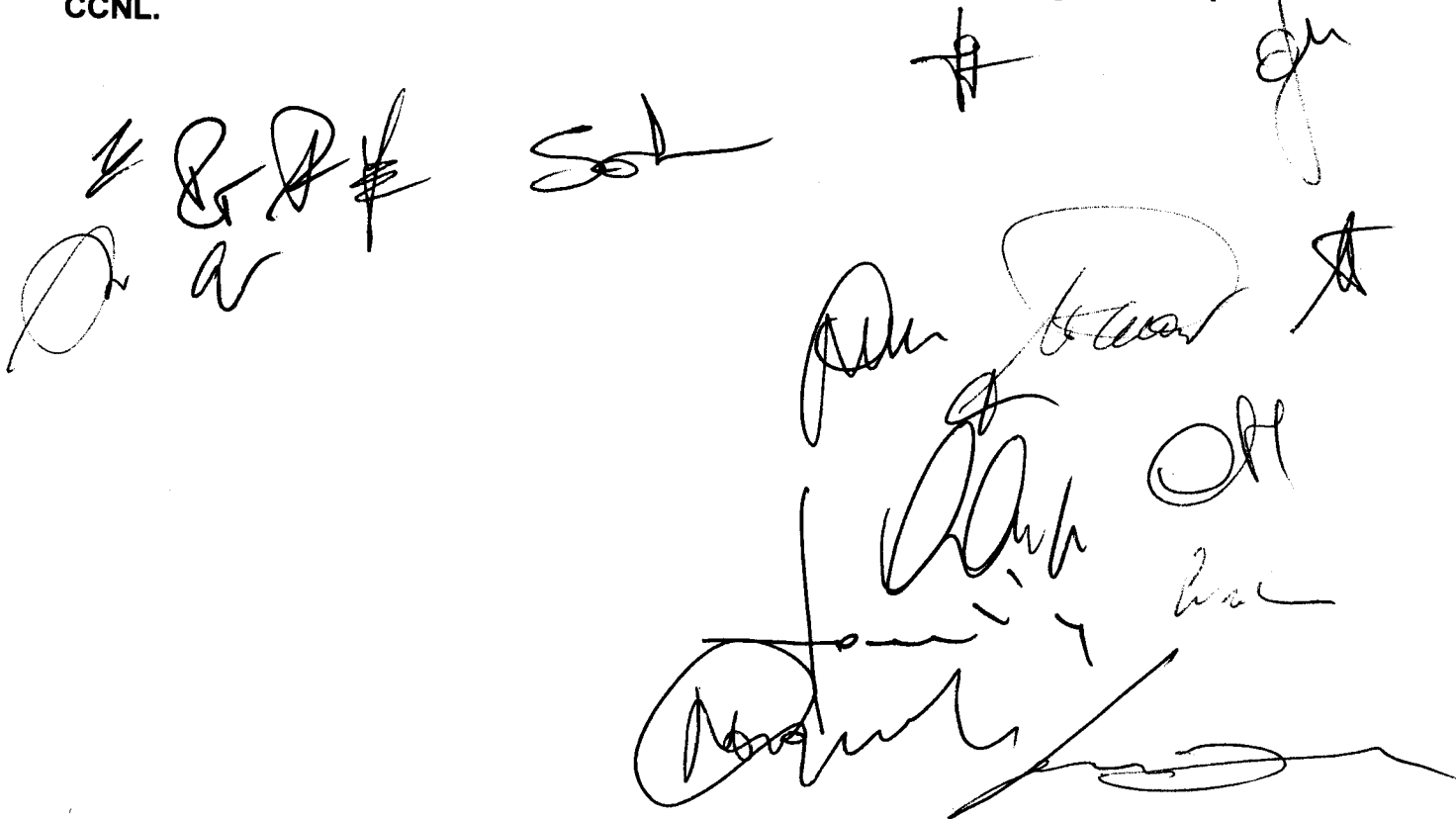
Gli accordi e le erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione ~~del particolare regime contributivo di cui al decreto legge n. 67/1997 convertito in legge 23.5.97 n. 135.~~ **delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti.**

Per le imprese derivanti dalla trasformazione di enti pubblici non economici l'avvio della contrattazione di secondo livello di cui al presente articolo si attua dopo l'approvazione del primo bilancio.

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, le Parti intendono concordare linee guida che propongano modelli di premio adottabili dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti.

Viene pertanto istituita una Commissione di lavoro paritetica, con l'incarico di elaborare e proporre alle parti stipulanti le suddette linee guida entro e non oltre il 29 febbraio 2012; le suddette linee guida costituiranno parte integrante del presente CCNL.



Art. 18 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

A seguito della conclusione dei lavori della Commissione Paritetica sulle Classificazioni costituita a norma del punto 4 dell'art. 18 del CCNL 9 marzo 2007, come da Rapporto conclusivo 27 novembre 2007, il suddetto punto 4 è soppresso.

I profili professionali campione di cui al punto 2 dell'art. 18 medesimo sono integrati con i profili indicati nella tabella allegata, già convenuta in sede di Commissione Paritetica.

Per tener conto delle valutazioni sul profilo del capo squadra distribuzione/lavori rete di livello 3 emerse nei lavori della Commissione Paritetica, le Parti convengono inoltre che il secondo comma della Norma particolare posta nell'art. 18 in calce al suddetto profilo campione di livello 3 viene sostituito come segue: *"A tali lavoratori verrà riconosciuto un importo di 41 euro integrativo del minimo tabellare del livello 3 e valido a tutti gli effetti contrattuali"*.

Le modifiche dell'art. 18 previste dal presente contratto decorrono dal 1 luglio 2011.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

Art. 22 - SALUTE E SICUREZZA

Le aziende dichiarano che la sicurezza e l'igiene del lavoro, la salute dei lavoratori e la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro devono essere principi informatori delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi e operativi di tutti i soggetti interessati e che la funzione "Sicurezza" si configura come qualificato mezzo dell'attività aziendale destinata a promuovere la sicurezza e l'igiene del lavoro.

Le parti riaffermano come diritto-dovere primario dei soggetti sopra indicati la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e individuano lo strumento per realizzare tale tutela nella prevenzione, intesa come complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa, ~~per evitare o ridurre i rischi e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro~~, per il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Considerato il ~~Decreto Legislativo 19 Settembre 1994, n. 626~~ **Decreto Legislativo n. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni, che demanda alla contrattazione collettiva la definizione dei temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali, le Parti convengono quanto segue.

1. IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'**art. 47 del ~~Part. 19 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626~~ Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni**, ha il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori stessi.

Per le aziende o unità produttive¹ che occupano fino a 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza viene eletto tramite elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno.

L'elezione diretta avviene su iniziativa delle strutture sindacali competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL e si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori in forza all'azienda alla data delle elezioni e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda; risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Il verbale dell'avvenuta elezione va trasmesso tempestivamente all'azienda.

Nelle aziende o unità produttive⁶ con dipendenti superiori a 15, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono individuati, nell'ambito dei componenti delle R.S.U., secondo i seguenti criteri:

- 1 (un) solo rappresentante fino a 200 dipendenti;
- 3 (tre) rappresentanti da 201 a 1000 dipendenti;

¹ L'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale.

⁶ L'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale.

- 6 (sei) rappresentanti oltre 1000 dipendenti.

Per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza si applicano i seguenti criteri:

a) nella fase di costituzione, o rinnovo, della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene identificato tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.; le operazioni di elezione sono quelle previste per l'elezione della R.S.U.. Nel caso di mancata elezione del candidato a rappresentante per la sicurezza, il rappresentante stesso viene designato dai componenti della costituita R.S.U. al loro interno;

b) nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. alla individuazione con designazione del rappresentante per la sicurezza provvedono i componenti della R.S.U. al loro interno; tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

In caso di designazione, l'incarico decorre dalla data della medesima e fino ad esaurimento del mandato della R.S.U..

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione della R.S.U. stessa e comunque non oltre il suo mandato; in tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di ultrattività della carica.

c) Qualora la R.S.U. non fosse ancora stata eletta oppure non fosse più validamente costituita, si procede alla individuazione del rappresentante per la sicurezza secondo quanto previsto per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti del presente CCNL.

In tale caso il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino alla elezione della R.S.U..

I livelli territoriali competenti delle OO.SS. stipulanti del presente CCNL comunicano tempestivamente, per iscritto, alla Direzione Aziendale, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati.

Ricevuta la suddetta comunicazione, la Direzione Aziendale comunica all'organismo paritetico territoriale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza ove presente, il nominativo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'**art. 50 del ~~l'art. 19 del D.Lgs 19 settembre 1994 n. 626~~ Decreto legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni** al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza spettano i seguenti permessi retribuiti:

- 12 ore annue - nelle aziende o unità produttive⁶ che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue - nelle aziende o unità produttive⁶ che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue - nelle aziende o unità produttive⁶ che occupano più di 15 dipendenti (oltre ai permessi già previsti per le R.S.U.).

⁶ L'individuazione dell'unità produttiva fa riferimento all'organizzazione aziendale.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del **Decreto Legislativo n. 81/2008** ~~49 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626~~ non viene utilizzato il predetto monte ore.

2. ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In riferimento a quanto previsto dalle norme del suddetto Decreto Legislativo, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha il diritto di:

a) accedere ai luoghi di lavoro nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. A tal fine il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente alla Direzione aziendale le visite di controllo che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si debbono svolgere di norma congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) essere consultato secondo criteri di effettività e tempestività, su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte ed opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

c) ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del **Decreto Legislativo n. 81/2008** ~~49 del D. Lgs n. 626/94~~.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del **Decreto Legislativo n. 81/2008** ~~4 comma 2 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626~~ custodito presso l'azienda o l'unità produttiva ai sensi dell'art. 29, **comma 4** ~~4 comma 3~~ del sopracitato Decreto.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla igiene e sicurezza del lavoro. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle informazioni ricevute, nel rispetto del segreto industriale.

In applicazione dell'art. 35 del **Decreto Legislativo n. 81/2008** ~~41 del D.Lgs n. 626/94~~, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, convoca le riunioni periodiche di cui al relativo comma 1, con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

I rappresentanti per la sicurezza possono richiedere la convocazione delle riunioni di cui sopra, al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Delle riunioni viene redatto verbale.

Le Parti ritengono opportuno che il rappresentante per la sicurezza, prima di ricorrere all'autorità competente, richieda un incontro urgente al datore di lavoro per esaminare il problema.

3. FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'**art. 37 comma 11 del Decreto legislativo n. 81/2000 e successive modifiche ed integrazioni l'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs n. 626/94**, mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

Tale formazione, i cui oneri sono a carico dell'Azienda, verrà attuata attraverso un programma base, **la cui durata è definita dal suddetto decreto di almeno 30 ore effettive⁷**, finalizzata a fornire al rappresentante per la sicurezza:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- conoscenze sugli obblighi previsti dalla normativa nel rapporto con il territorio;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Le Parti convergono di integrare i contenuti di cui sopra mediante permessi retribuiti aggiuntivi sulla base di progetti formativi inerenti alla specificità organizzativa dell'area di appartenenza nella misura di 2 ore nelle aziende fino a 50 dipendenti e di 4 ore nelle aziende sopra i 50 dipendenti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento al Decreto Legislativo n. **81/2008 626/1994** e successive modifiche **ed integrazioni**.

4 . ORGANISMI PARITETICI

A livello territoriale tra le Associazioni Territoriali⁸ e le strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL o delle Confederazioni cui le OO.SS. stesse aderiscono sono costituiti organismi paritetici con funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dal D.Lgs. n. **81/2008 626/94**.

⁷ Per le aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti la formazione si svolgerà in due moduli.

⁸ Per le aziende associate a Federutility, si fa riferimento alle Associazioni Regionali CONF SERVIZI.

~~4. OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE COMITATO PARITETICO NAZIONALE~~

~~E' istituito un osservatorio nazionale paritetico, non negoziale, costituito da 12 componenti, 6 per la parte imprenditoriale e 6 per la parte sindacale.~~

~~All'osservatorio nazionale, che si riunirà con cadenza semestrale, sono attribuiti i compiti di valorizzare le iniziative realizzate a livello aziendale ai fini della prevenzione degli infortuni, della tutela e del miglioramento delle condizioni di lavoro ambientali interne ed esterne.~~

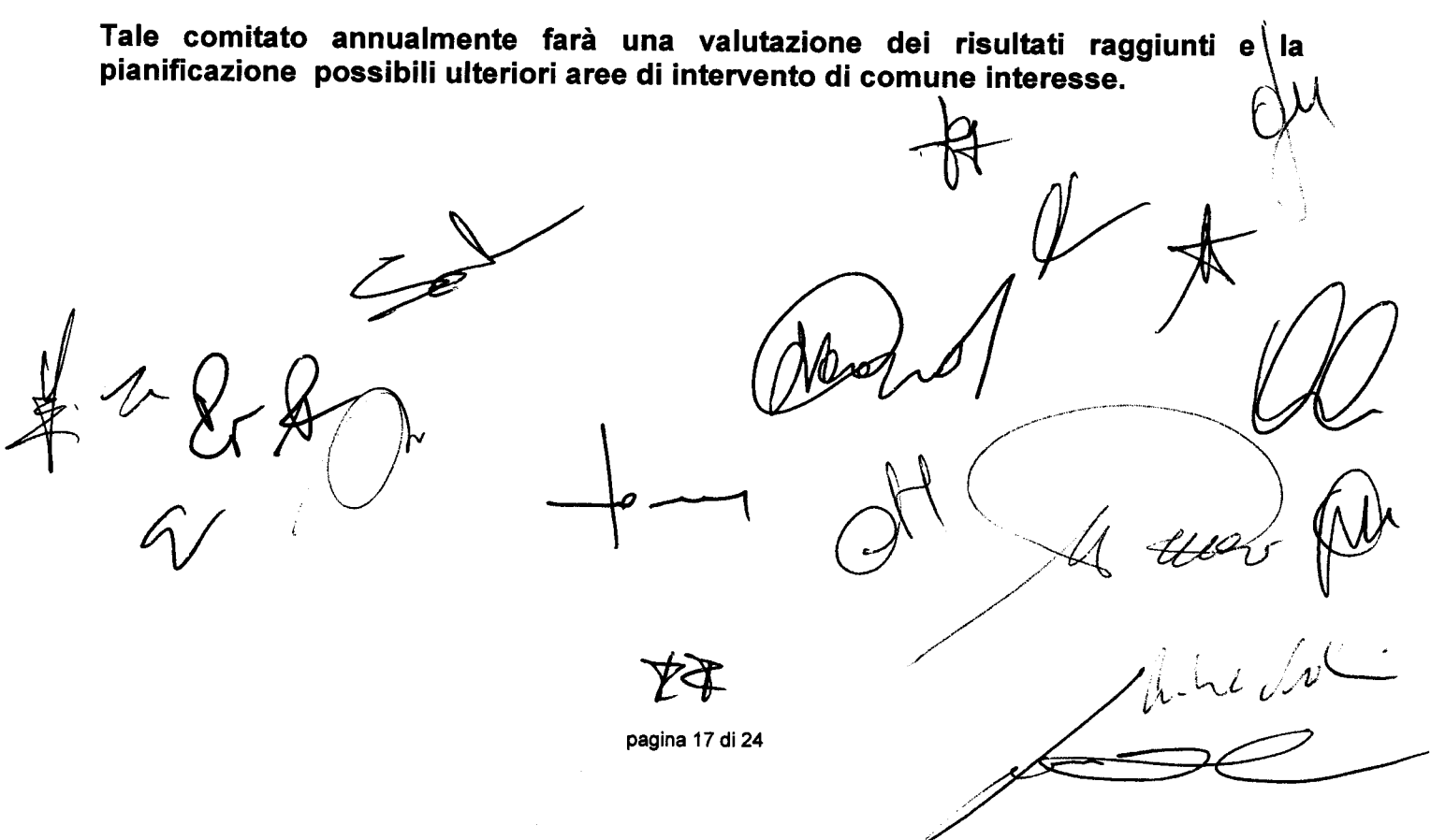
La salute e la sicurezza rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili nella la gestione e lo sviluppo delle attività produttive.

Le Parti convengono sulla necessità di concorrere nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile.

Obiettivo comune è di far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sicurezza attraverso la sensibilizzazione di tutte le risorse, l'utilizzo di adeguati sistemi di gestione, procedure operative, programmi di formazione del personale. A tal riguardo si conviene di istituire un comitato paritetico a livello nazionale composto da 6 rappresentanti per parte che definisca linee guida sui temi della salute e sicurezza finalizzati a

- intensificare l'azione di orientamento delle imprese, delle RSU, degli RLS e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro;**
- predisporre percorsi formativi adeguati alle peculiarità dei settori, mantenendo aggiornati i contenuti e le formule operative dei corsi;**

Tale comitato annualmente farà una valutazione dei risultati raggiunti e la pianificazione possibili ulteriori aree di intervento di comune interesse.

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the parties mentioned in the text above. The ink is dark and the handwriting is cursive and somewhat illegible due to the style.

Art. 25 - SERVIZIO DI REPERIBILITA'

Le Parti stipulanti si impegnano ad individuare per tutti i lavoratori del settore una nuova disciplina del servizio di reperibilità: a tal fine convengono di avviare il relativo negoziato entro due mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per raggiungere un accordo sulla materia entro la fine del mese di ottobre 2011.

Le parti assumono come elemento di base le risultanze del lavoro del gruppo istituito nella vigenza del CCNL 9 marzo 2007 e concordano sull'obiettivo di armonizzare i diversi trattamenti economici previsti dalle discipline dei CCNL di provenienza; nell'ambito del trattamento che verrà definito nell'accordo di cui sopra, Anfida e Federutility si rendono disponibili a riconoscere una quota aggiuntiva di euro 0,50.

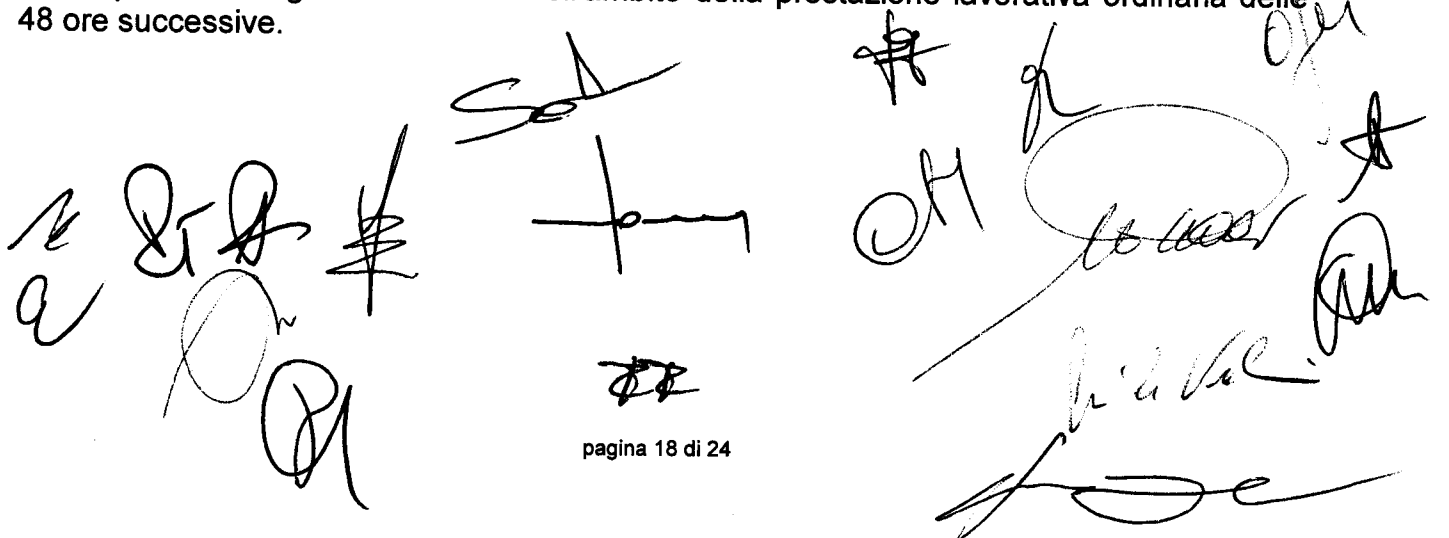
Le Parti si danno atto che nel frattempo, in deroga a quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del CCNL, l'istituto del servizio di reperibilità continuerà ad essere regolato, sia sul piano normativo che sul piano economico, dalle discipline in proposito previste nei diversi CCNL di provenienza.

Al fine di facilitare il futuro negoziato riducendo lo squilibrio tra le attuali discipline economiche, le parti convengono i seguenti aumenti dei compensi per reperibilità, con decorrenza 1 marzo 2011.

1. Aziende associate ad Assogas e Federestrattiva che applicano l'art. 21 del CCNL previgente 18.7.1995: incremento di 2 euro del compenso previsto sul turno di 16 ore e sul turno di 24 ore;
2. Aziende associate ad Anigas che applicano l'art. 25 del CCNL previgente 4.5.1995: incremento di 1 euro del compenso previsto per ciascuna fascia.

Le Parti concordano le misure atte a garantire un'adeguata protezione dei lavoratori reperibili qualora il riposo giornaliero – fruito anche in modo frazionato a causa degli interventi effettuati - risulti, anche tenendo conto dei riposi fisiologici di cui all'art. 27, comma 14 del presente CCNL, comunque inferiore complessivamente alle 11 ore nelle 24: in tali casi il lavoratore ha diritto a riposi compensativi fino a concorrenza delle suddette 11 ore di riposo giornaliero, fermo restando il diritto alla sola maggiorazione di cui all'art. 27, comma 12 del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL Anig 4.5.1995 per le aziende associate all'Anigas in tema di trattamento economico del riposo fisiologico.

Detti riposi vanno goduti di norma nell'ambito della prestazione lavorativa ordinaria delle 48 ore successive.



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

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;
- nel rinnovo del CCNL Gas-Acqua 9 marzo 2007 le Parti si sono impegnate, attraverso la costituzione di un'apposita commissione paritetica, ad individuare per tutti i lavoratori del settore forme di assistenza sanitaria integrativa, tenendo adeguatamente conto dell'evoluzione della normativa e delle compatibilità di costo;

si conviene quanto segue.

Le Parti stipulanti intendono introdurre anche nel settore Gas-Acqua forme di assistenza sanitaria integrativa con adesione su base volontaria ed individuano nel Fasie il fondo di riferimento di Settore.

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.

A partire dal 1 gennaio 2012, la contribuzione aziendale destinata al FASIE per ogni iscritto sarà di 5,00 euro al mese per 14 mensilità.

Potranno iscriversi anche i dipendenti con contratto a tempo determinato e di inserimento purché di durata non inferiore a 12 mesi.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'SOD', 'OH', 'M. Val.', and 'A'. Others are more stylized or scribbled. There are also some small symbols, like a star-like mark and a cross-like mark.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

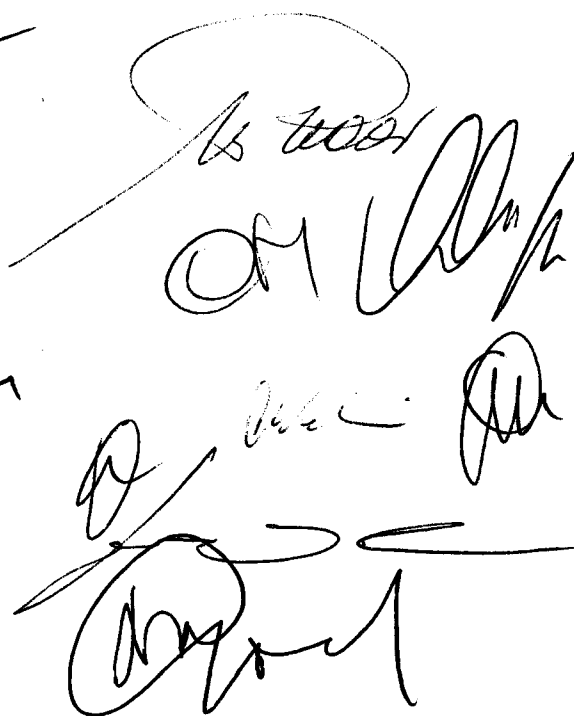
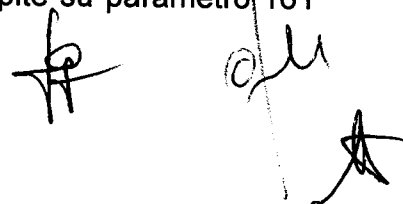
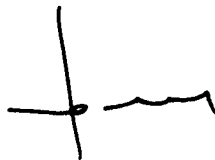
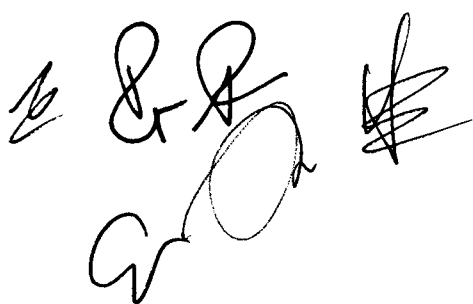
Le parti stipulanti confermano la volontà di sviluppare ai termini della legislazione vigente in materia le forme negoziali di previdenza complementare.

Si danno pertanto atto, con riguardo alla eventuale compresenza di Fondi negoziali e Fondo Gas (fondo obbligatorio di previdenza integrativa), che non si verificheranno sommatorie né integrazioni dei relativi obblighi contributivi a carico delle aziende.

Federutility 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.

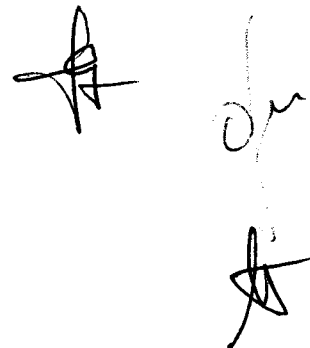
Nelle more dell'adozione dei provvedimenti legislativi di soppressione del Fondo Gas, con riferimento ai soli dipendenti delle aziende associate a Federutility che dovessero essere obbligati all'iscrizione a tale Fondo anche in quanto aggiudicatarie della gestione del servizio a seguito di gara, Federutility e le OO.SS. stipulanti convengono, in deroga a quanto previsto nel comma precedente, che la contribuzione a carico dell'azienda in favore del Fondo Pensione Complementare Pegaso è sospesa fino a concorrenza dell'onere contributivo previsto per il Fondo Gas.

FederUtility, 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 sull'imponibile mensile.



NORMA TRANSITORIA

In caso di variazioni degli assetti associativi del settore gas, le aziende aderenti ad Assogas e Federestrattiva alla data di stipula del presente ccnl manterranno le norme particolari per esse previste nel ccnl di origine.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the upper right quadrant of the page.A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the middle and lower right portions of the page.

PARTE ECONOMICA

In ragione dei diversi quadri normativi e di regolazione nonché delle disomogenee opportunità economiche per le attività incluse nel campo di applicazione del CCNL gas-acqua, le Parti, al fine di concorrere alla definizione di condizioni che favoriscano lo sviluppo dei settori oggi in difficoltà e nell'ottica di un futuro riallineamento dei comparti, convengono di introdurre nel presente CCNL strumenti di specificità salariale compatibili con il rispettivo grado di redditività delle suddette attività.

1. Copertura economica periodo 1 gennaio 2010 – 28 febbraio 2011

Le Parti riconoscono ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo ed ancora in servizio alla data di erogazione un importo forfettario una tantum a titolo di copertura economica del periodo 1 gennaio 2010 – 28 febbraio 2011.

L'importo è stato quantificato considerando anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti di origine legale o contrattuale; inoltre in attuazione del comma 2 dell'art. 2120 del Codice Civile, l'importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

L'erogazione dell'intera somma sarà effettuata con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento delle riserve sulla presente ipotesi di accordo.

In caso di assunzione nel corso del periodo di riferimento e con riguardo ai lavoratori che abbiano avuto periodi di assenza non retribuita nel corso dello stesso, l'importo va erogato per quattordicesimi in base ai mesi interi di servizio prestato nel periodo di riferimento, intendendosi per tali anche le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

In caso di passaggio di livello in corso d'anno, gli importi vanno riferiti pro-quota al livello di appartenenza.

Per le assenze a retribuzione ridotta verificatesi nel periodo considerato, l'importo viene corrisposto con la medesima percentuale di riduzione.

Nel caso di prestazione a tempo parziale svolta nel corso dell'anno, l'importo viene corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione.

Tenuto conto delle risorse attualmente disponibili nel settore idrico a fronte di un fabbisogno molto elevato di investimenti infrastrutturali e delle incertezze regolatorie che caratterizzano oggi il comparto, vengono convenuti importi differenziati per la suddetta una tantum per le aziende che gestiscono il servizio idrico integrato, quest'ultimo come definito dall'art. 1, 1° comma del presente CCNL, come da tabella allegata.

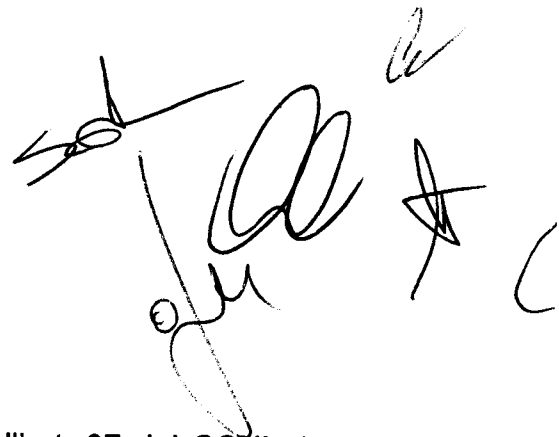
In considerazione della pluralità di modelli organizzativi presenti, le aziende suddette vengono a tal fine individuate in quelle che gestiscono esclusivamente le attività del ciclo idrico (c.d. monoservizio), anche all'interno di gruppi societari che gestiscono più servizi. Con riferimento alle aziende che gestiscono congiuntamente anche gli altri servizi regolati dal presente CCNL si ha riguardo alle unità organizzative dedicate al settore idrico e ai lavoratori compresi nel perimetro di attività del settore idrico individuato con le procedure

previste dalle norme vigenti in materia di separazione amministrativa e contabile (unbundling).

Copertura economica settore GAS 1gen2010 - 28feb2011		
LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO
Q	254	1038,09
8	224	915,48
7	203	829,65
6	182	743,83
5	161	658,00
4	148	604,87
3	135	551,74
2	117	478,17
1	100	408,70



Copertura economica settore ACQUA 1gen2010 - 28feb2011		
LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO
Q	254	473,29
8	224	417,39
7	203	378,26
6	182	339,13
5	161	300,00
4	148	275,78
3	135	251,55
2	117	218,01
1	100	186,34



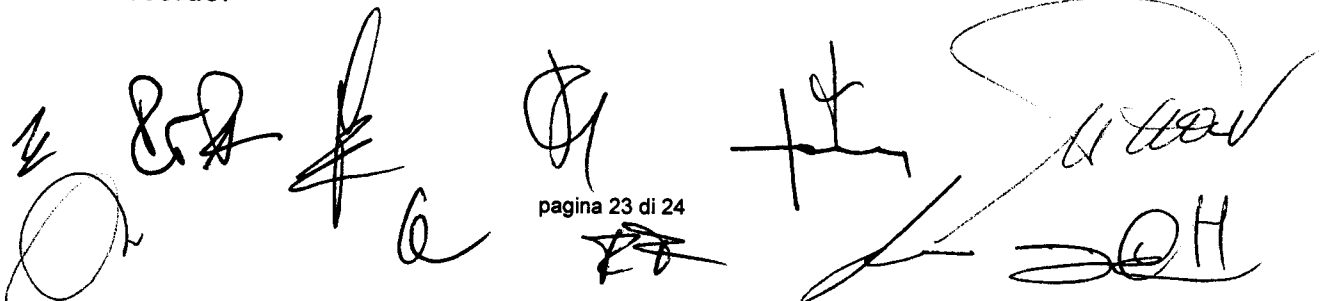
2. Minimi retributivi

Le parti convengono che i minimi retributivi mensili di cui all'art. 37 del CCNL 1 marzo 2002 vengono incrementati a regime di euro 120 (centoventi), riferiti al parametro medio 161 e con le seguenti decorrenze:

- 1 marzo 2011 : 70 (settanta) euro
- 1 gennaio 2012: 50 (cinquanta) euro



Gli adeguamenti dei minimi secondo le decorrenze indicate saranno erogati con effetto dalla prima retribuzione utile successiva allo scioglimento delle riserve sulla presente ipotesi di accordo.



AUMENTI DEI MINIMI				
LIVELLO	PARAMETRO	DECORRENZA		TOTALE
		1.03.2011	1.01.2012	
Euro				
		70	50	120
Q	254	110,43	78,88	189,32
8	224	97,39	69,57	166,96
7	203	88,26	63,04	151,30
6	182	79,13	56,52	135,65
5	161	70,00	50,00	120,00
4	148	64,35	45,96	110,31
3	135	58,70	41,93	100,62
2	117	50,87	36,34	87,20
1	100	43,48	31,06	74,53

Pertanto i minimi retributivi mensili di cui all'art. 37 del CCNL assumeranno i seguenti valori:

NUOVI MINIMI			
LIVELLO	PARAMETRO	DECORRENZA	
		1.03.2011	1.01.2012
euro			
Q	254	2021,11	2100,00
8	224	1782,41	1851,98
7	203	1615,16	1678,20
6	182	1447,90	1504,42
5	161	1281,19	1331,19
4	148	1177,81	1223,77
3	135	1074,43	1116,35
2	117	930,98	967,31
1	100	795,68	826,73

Nel corso della vigenza contrattuale sarà effettuata nelle competenti sedi una verifica su eventuali significativi scostamenti inflazionistici tra i valori presi in considerazione agli effetti del presente CCNL ai fini di un eventuale recupero in termini di variazione dei minimi entro la vigenza stessa.