



In data 25 gennaio 2017 è stata firmata a Roma l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore elettrico, scaduto il 31 dicembre 2015. Le parti (Assoelettrica, Utilitalia, Enel SpA, GSE, So.G.I.N., Terna SpA e Energia Concorrente, per la parte datoriale, e, per i lavoratori, Filctem-CGIL, Flaei-CISL, Uiltec-UIL) hanno dunque sottoscritto il nuovo assetto contrattuale per il settore, che avrà decorrenza dal 1 gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018. Numerose ed importanti le novità introdotte.

Relazioni industriali e assetti contrattuali

Tra i compiti dell'Osservatorio di settore già previsto dal CCNL viene aggiunto il **monitoraggio delle iniziative di politiche attive nell'ambito del protocollo di solidarietà occupazionale. L'intesa recepisce inoltre il TU sulla rappresentanza**, sia quello siglato da Confindustria CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014, che quello di Confservizi CGIL, CISL e UIL del 10 febbraio 2014.

Classificazione del personale

Una importante novità riguarda il capitolo dedicato della classificazione del personale, in cui si dà attuazione a quanto previsto nell'ultimo capoverso della Parte Terza del Testo Unico sulla Rappresentanza Confservizi-Cgil, Cisl e Uil del 10 febbraio 2014. **Nel merito, si prevede la possibilità per le Parti di adottare a livello aziendale sistemi di classificazione anche diversi da quelli previsti dal CCNL, per rispondere ad esigenze di efficienza e flessibilità organizzativa.** Si chiarisce, comunque, che le intese stipulate a tal fine con gli organismi sindacali aziendali e/o territoriali dovranno identificare **idonei meccanismi di raccordo di tali sistemi con la struttura retributiva prevista dal CCNL.**

Struttura retributiva e premio di produttività



I minimi retributivi sono interessati da un aumento di 70 euro in due tranches: 35 euro dal 1 febbraio 2017 e 35 euro dal 1 aprile 2018. Viene aggiunto un **contributo fisso di 15 euro sul “welfare contrattuale”** (5 euro sull’assistenza integrativa sanitaria dal 1 gennaio 2017; 5 euro sulla previdenza integrativa dal 1 gennaio 2017; 5 euro sulla premorienza dal 1 gennaio 2018). Vi è dunque rispetto al precedente ccnl un aumento complessivo di 105 euro. **È stabilito altresì un premio di produttività pari a 210 euro nel 2017 e 280 euro nel 2018 (20 euro mensili a regime)**. Al termine della vigenza contrattuale, se il tasso di inflazione sarà uguale o superiore al 2,7 per cento, l’importo stanziato dei 20 euro sarà inglobato nei minimi contrattuali; se, al contrario, sarà inferiore, l’inflazione sarà inglobata nei minimi contrattuali e si stabilizzerà la misura del premio di produttività.

Apprendistato

Anche la disciplina dell’apprendistato è aggiornata al D.lgs. n. 81/2015. Di conseguenza è stato **rielaborato l’elenco delle qualifiche e della relativa durata dei rapporti in apprendistato, nonché la retribuzione spettante all’apprendista**. Tra le nuove previsioni vi è anche la possibilità durante lo svolgimento del rapporto, non solo del passaggio ad un altro percorso formativo, ma anche di conseguire una diversa qualificazione professionale rispetto a quella inizialmente prevista.

Turni

Il rinnovo in analisi ha inoltre determinato che la Federelettrica tornasse a firmare con le altre associazioni datoriali. Si riuniscono così i due contratti presenti nel settore. Infatti è aggiunta la dichiarazione a verbale con la quale si stabilisce che, per quanti applicavano il CCNL Federelettrica del 1996, entro il 2017 in sede aziendale le parti procederanno con specifico accordo sindacale alla sostituzione della disciplina dei turni con quella contenuta nel rinnovo in analisi. **Inoltre si stabilisce la possibilità di derogare in materia di turni tramite accordo**



sindacale aziendale qualora si verificano eventi che sottopongono gli impianti ad un basso fattore di utilizzo degli stessi, di cui si dà la definizione (“un significativo scostamento tra le ore di produzione effettive e quelle teoriche realizzabili, di carattere non occasionale, con giornate a zero ore di funzionamento”).

Trasferimenti

Si stabilisce **un’indennità senza rivalutazione quadriennale per i casi in cui vi sia il trasloco del lavoratore nella località ove si trova la nuova sede di destinazione**. È fissata all’85% delle “maggiori spese di viaggio” l’indennità corrisposta nel caso in cui il lavoratore non traslochi ma viaggi dal luogo di residenza alla sede di lavoro. Tale disciplina sarà applicata solo ai trasferimenti successivi al 1 luglio 2017. Si stabilisce inoltre che in sede aziendale saranno oggetto di esame con le competenti strutture sindacali gli effetti derivanti da trasferimenti caratterizzati da una maggiore e particolare gravosità.

Cessione e trasformazione di azienda

L’accordo prevede un aggiornamento della disciplina della cessione e della trasformazione di azienda alla luce della nuova normativa di legge, che per tali situazioni dispone la **prosecuzione senza soluzione di continuità del rapporto di lavoro del personale interessato dall’applicazione di trasferimento di azienda o di ramo di azienda o di cessione individuale di contratto di lavoro, anche agli effetti della normativa applicabile in caso di licenziamento illegittimo** che resta confermata quella già in essere anteriormente alla trasformazione/ cessione.

Tutela della maternità/paternità

Circa la tutela della genitorialità, è stata aggiunta una dichiarazione a verbale secondo la quale **le parti si impegnano a livello aziendale ad aggiornare le normative**



contrattuali relative alla maternità/paternità per migliorare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, anche tenendo conto delle recenti innovazioni al riguardo.

Malattia e infortuni

All'elenco delle malattie caratterizzate da particolare cronicità e gravità che costituiscono una **deroga rispetto alla disciplina contrattuale dei periodi di malattia è aggiunta la SLA (sclerosi laterale amiotrofica).**

Attività ricreative, culturali e sportive

Le parti si impegnano a promuovere e sviluppare a livello aziendale quelle misure che, sfruttando le previsioni agevolative di natura fiscale previste dalla legge a favore dei dipendenti e della azienda, favoriscano la conciliazione delle esigenze vita/lavoro.

Protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive di settore

Di particolare interesse e rilevanza risulta l'attenzione che le parti riservano alle questioni della trasformazione industriale e della salvaguardia occupazionale che permettano una "gestione efficiente della transizione energetica". A tal fine infatti le parti si impegnano a prevedere strumenti nel breve e nel medio periodo. Sono da considerarsi tra le misure di breve periodo le procedure volte a tutelare i lavoratori colpiti da licenziamenti collettivi. Esse consistono nella raccolta dei *curricula* di tali lavoratori per favorirne l'ingresso nelle aziende in fase di *recruitment* dello stesso settore, e, più in generale, nell'attività di reportistica. Al fine di verificare l'andamento di tali procedure, le parti si impegnano a costituire un Organismo bilaterale paritetico. Per quanto riguarda il lungo periodo, le parti, consapevoli della necessità di tutelare i soggetti coinvolti dai processi di riconversione e ristrutturazione delle attività, stabiliscono la costituzione di un **Fondo di solidarietà** a



tutela dei lavoratori (che permetta di sopperire a necessità, quali la formazione per tornare occupabili), le cui modalità e l'ammontare delle contribuzioni saranno definite successivamente.

Transizione energetica e sostenibilità

Le parti fanno seguire all'accordo un "Avviso Comune in tema di dialogo sociale a sostegno della competitività, sviluppo e occupazione del settore elettrico". **Si riscontra dunque la volontà di prendere seriamente in considerazione l'esigenza di una conversione ad un sistema industriale sostenibile (anche da un punto di vista ambientale) che garantisca per le aziende maggiore competitività e per i lavoratori una migliore occupabilità.** Per tale motivo chiedono congiuntamente a Governo e istituzioni a livello nazionale e territoriale di valorizzare gli investimenti fatti nel comparto delle reti, nelle rinnovabili e negli impianti termoelettrici, nonché di avviare un confronto volto a stabilire misure a sostegno dell'occupazione che siano anche compatibili con le esigenze strategiche del settore. Per favorire, dunque, il confronto su queste tematiche, intendono potenziare le attività già portate avanti dall'Osservatorio paritetico di settore e dall'Osservatorio permanente dell'Energia presso il Ministero dello sviluppo economico. Inoltre costituiscono l'Osservatorio permanente per l'Energia presso il CNEL per affrontare in modo sistematico gli aspetti legati alla transizione energetica.

Federica Capponi

ADAPT Junior Fellow

 [@FedericaCapponi](https://twitter.com/FedericaCapponi)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Contratto Energia e Petrolio: i contenuti principali all'indomani del rinnovo** Alessandra Tolentino...



2. **Tra competitività e welfare: il ruolo delle relazioni industriali in Conbipel** Rocco Dipinto...
3. **Esperienze di rappresentanza sociale e del lavoro sul territorio. Il caso Milano** Rocco Dipinto...
4. **Appunti di viaggio/3. Prime riflessioni sugli effetti del parametro OEE sui premi di risultato e le relazioni industriali** Ilaria Armaroli...
5. **Detassazione 2016: il ritorno degli accordi “fotocopia” di livello territoriale** Paolo Tomassetti...
6. **Il premio di risultato in Santander tra incentivi individuali e obiettivi di gruppo** Lorenzo Patacchia...