

## Rinnovo elettrici: potenziato il ruolo della contrattazione aziendale

di Lorenzo Lama

L'accordo di rinnovo per il settore elettrico è stato sottoscritto, dopo 7 mesi di trattative, il 18 febbraio scorso, tra Federutility, Assoelettrica, Enel S.p.A, Terna, GSE, So. G.I., da parte datoriale, e Filctem-CGIL, Flaei-CISL e Uiltec-UIL, quali parti sindacali. Il previgente Ccnl, applicato a circa 60.00 dipendenti, era scaduto il 31 dicembre 2013.

L'analisi dei contenuti dell'accordo di rinnovo deve necessariamente muovere da una valutazione della congiuntura negativa che negli ultimi anni ha riguardato il settore elettrico: tale crisi è il risultato di una perdurante situazione di *overcapacity* dovuta da un lato alla forte riduzione dei consumi, ed in particolare di quelli industriali, dall'altro alla crescente penetrazione delle fonti rinnovabili nel mix produttivo; fattore, quest'ultimo, che ha sensibilmente ridotto le ore di funzionamento del parco di generazione tradizionale, ivi inclusi gli impianti che ancora non sono rientrati dagli investimenti, peraltro recenti.

Ciò premesso, il rinnovo si caratterizza per un'indubbia valorizzazione della contrattazione collettiva aziendale. Tale valorizzazione risulta evidente già nell'ampia potenzialità derogatoria riconosciuta alla contrattazione di secondo livello per effetto dell'inglobamento, nel corpo dell'art. 3 – relativo agli assetti contrattuali – del punto 7 degli accordi interconfederali del 28 giugno 2011 per l'area Confindustria, e del 21 dicembre 2011 per le aziende associate a Confservizi.

Di particolare interesse è il "Protocollo per la competitività e lo sviluppo delle aziende del settore" che, quale parte integrante dell'accordo di rinnovo, si articola in quattro punti:

1. il primo, valevole come premessa, in cui si riepilogano i principali effetti della crisi del settore;
2. il secondo, attinente alla conseguente necessità di una gestione flessibile della prestazione lavorativa, affidata alla contrattazione collettiva aziendale derogatoria, e motivata dal conteso congiunturale;
3. il terzo, costituito dalla parte economica, in cui in particolare si stabilisce che l'incremento retributivo si articola: nell'incremento dei minimi, pari a 160 euro (importo da distribuirsi in 4 *tranches* di 25 euro dal 1° aprile 2013, di 45 euro dal 1° gennaio 2014, di 45 euro dal 1° gennaio 2015 e di ulteriori 45 euro dal 01 gennaio 2015, e complessivamente equivalente all'incirca al 6,02% dell'indice IPCA); nell'erogazione, a favore dei lavoratori in servizio alla data del 1° aprile 2013 ed a copertura economica del periodo intercorrente dal 1° gennaio 2013 al 31 marzo 2013, di una somma forfettaria pari a 75 euro; nella previsione, infine, di una ulteriore erogazione aggiuntiva *una tantum* pari a 120 euro medi per il 2014 e 350 euro medi per il 2015 (complessivamente, il montante delle voci retributive indicate equivale a 3.490 euro nel triennio di vigenza contrattuale);
4. il quarto che, in un'ottica di ulteriore potenziamento del potere contrattuale affidato al secondo livello, prevede la facoltà delle aziende di destinare 800 euro nel triennio al fine di integrare la retribuzioni dei premi di risultato.

Quanto alla parte normativa, ed in particolare con riferimento al tema dell'occupazione, due sono risultate le principali novità, entrambe collegate alla recente riforma del mercato del lavoro.

La prima, prevista nell'art. 2 (relazioni industriali) si sostanzia nell'istituzione di una commissione dell'analisi dell'andamento occupazionale di settore, con specifica attenzione anche gli impatti che le disposizioni della l. n. 92/2012 avranno sullo stesso.

La seconda attiene all'armonizzazione della disciplina dell'apprendistato alle disposizioni del d.lgs. n. 167/2011: ed a questo proposito viene innanzitutto ribadita la duplice finalità formativa ed occupazionale del contratto. Sono state poi previste percentuali minime di conferma in servizio per la stipulazione di contratti di apprendistato: nelle aziende che occupano almeno 10 dipendenti, ad esempio, potranno essere assunti nuovi apprendisti solo ove sia stato mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Quanto alle altre tipologie contrattuali, ed in sintesi, per il contratto *part-time* è stata disciplinata la revoca del consenso del lavoratore alle clausole elastiche flessibili, e sono stati inoltre graduati i casi in cui dovranno, o in alcuni casi potranno, esser accolte le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da *part-time* a tempo pieno e viceversa.

Con riferimento al lavoro a termine, sono state individuate determinate ipotesi in cui operano i termini ridotti di intervallo tra i successivi contratti stipulati con lo stesso lavoratore.

Con riferimento alla bilateralità, viene regolamentato l'organismo paritetico per la sicurezza, la salute e l'ambiente, al fine di incentivare una cultura della migliore tutela e sicurezza dei lavoratori addetti al settore; viene inoltre disciplinato l'organismo bilaterale per la formazione, i cui compiti vengono integrati dalla facoltà di valutare l'eventuale necessità di istituzione del libretto personale sulla formazione.

In funzione deflattiva del contenzioso, è stata inoltre prevista la costituzione di una commissione di conciliazione, di composizione paritetica tra rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, con compiti interpretativi delle norme del Ccnl; tale commissione avrà, attraverso le sue deliberazioni, una funzione di interpretazione autentica dal volere della parti espresso con la sottoscrizione del testo.

Altra parte fondamentale del rinnovo è l'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero nel settore elettrico, allo stato ancora al vaglio della Commissione di Garanzia.

**Lorenzo Lama**  
Avvocato del foro di Roma