



## Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del*

*Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.*

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:  
[tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 30 maggio 2022, n. 21*

### **Parti firmatarie e contesto**

Il 9 maggio scorso è stata una giornata importante per le relazioni sindacali del **gruppo Terna**, tra i principali punti di riferimento per la trasmissione di energia elettrica in Italia. Infatti, in tale giornata si è celebrata la stipula di quattro accordi tra Terna S.p.A. - anche per conto della Società Terna rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus - e le organizzazioni sindacali Filctem - CGIL, Flaei - CISL, Uiltec - UIL, relativi principalmente alla **regolazione del Premio di Risultato**, disciplinato da un precedente accordo siglato il 26 luglio 2021.

### **Oggetto e tipologia di accordo**

Questi accordi, i quali costituiscono come intese integrative di secondo livello, sono necessariamente connessi gli uni con gli altri, e tuttavia presentano delle proprie peculiarità. Nello specifico, il primo accordo che si intende analizzare ha come obiettivo quello di definire

**L'erogazione degli importi del Premio di Risultato connessi agli indicatori di redditività e di incentivazione della produttività/qualità.** In particolare, con l'intesa le parti verificano la sussistenza delle condizioni per procedere all'erogazione sia del premio connesso alla redditività aziendale sia di quello legato all'incentivazione della produttività/qualità. Inoltre, in base all'accordo del 20 luglio 2020, viene anche riconosciuta una integrazione aggiuntiva, pari ad un **versamento di 10 € una tantum al fondo Fopen**, vista la verifica di un valore dell'EBITDA del Gruppo Terna compreso all'interno degli intervalli tra il valore target e i valori corrispondenti all'erogazione degli importi minimo e massimo.

Definite le somme da erogare, con annesse integrazioni, le parti procedono a disciplinare degli aspetti collaterali. In particolare, nel secondo accordo si procede a **stabilizzare la possibilità di conversione in servizi di welfare di parti del Premio di Risultato, introdotta fino a quel momento in via sperimentale.** L'intesa, infatti, prevede che ogni dipendente abbia la facoltà di richiedere di convertire fino al 60% dell'importo erogato a titolo di premio di risultato in servizi di welfare. Tale scelta è accompagnata dal forte incentivo rappresentato **dall'integrazione, riconosciuta da parte dell'azienda, pari al 16% della quota convertita.** Inoltre, tale intesa prevede che, nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al fondo di previdenza integrativa Fopen, eventuali residui non convertiti verranno destinati al fondo stesso. Nel terzo accordo invece, le parti vanno a definire la **modalità di erogazione di una somma pari a 210 €**, prevista dall'art. 38 del CCNL del 9 ottobre 2019 per i lavoratori addetti al settore elettrico e destinata ad integrare i premi di risultato contrattati a livello aziendale. Nel concreto, la disciplina nazionale affida alla contrattazione di secondo livello la definizione della modalità di erogazione. Per tale ragione le parti stabiliscono che questo importo aggiuntivo sia erogato secondo un principio di variabilità connessa al valore di EBITDA.

Infine, in questa sede, le parti procedono a siglare **un'intesa volta a modificare l'inquadramento di alcune figure professionali.** Infatti, in occasione della verifica del funzionamento relativo al modello *multiskill* (un piano formativo risalente al 2018, avente l'obiettivo di sviluppare figure professionali operative dotate di competenze variegate) si è proceduto a stabilire che dal 1° luglio i lavoratori che ricoprono la posizione di Specialista manutenzione stazioni con compiti di coordinamento passerà dalla categoria B1s a quella BS. Inoltre, alla nuova categoria BS viene abbinata la qualifica di "Coordinatore Stazioni".

## **Valutazione d'insieme**

Questo gruppo di accordi rappresenta senza dubbio un'importante operazione di **completamento della struttura contrattuale all'interno del gruppo Terna**. In particolare, si nota una spiccata connessione tra il sistema premiante e il sistema di welfare aziendale, che porta con sé i noti vantaggi fiscali e contributivi ma anche l'idea di una **maggiore produttività e redditività che ricade direttamente in servizi per la platea dei lavoratori**. Di particolare interesse potrebbe essere la verifica degli effetti di questa connessione nel lungo periodo al fine di comprendere la bontà di tale scelta.

### **Giacomo Pigni**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @PigniGiacomo