

## Sezione III

# LA CONTRATTAZIONE DI CATEGORIA PER IL RILANCIO DELLA COMPETITIVITÀ: IL CASO DEL CCNL ELETTRICI

SOMMARIO: 1. Introduzione al settore. – 2. La presentazione della piattaforma sindacale. – 3. L'evoluzione della trattativa. – 3.1. Criticità e sospensione della trattativa. – 3.2. La firma dell'ipotesi di accordo. – 4. Il rinnovo del CCNL Elettrici in sintesi.

### 1. Introduzione al settore

Il settore elettrico in Italia comprende circa 60.000 lavoratori impiegati in oltre 130 imprese pubbliche e private, sia italiane che straniere <sup>(1)</sup>. A partire dal 2009, il settore ha risentito profondamente della crisi economica. Al termine del 2011, si è registrato un calo della domanda di energia elettrica pari al 3,9% rispetto al mese di dicembre 2010, mentre nel 2012, una contrazione complessiva dell'1,9% rispetto al 2011 <sup>(2)</sup>. A tale andamento negativo si aggiunge un forte incremento di competitività delle fonti rinnovabili, il cui potenziamento ha determinato lo spostamento della domanda di energia, già di per sé in riduzione, a favore di alcuni specifici comparti di produzione (es. eolico e fotovoltaico) <sup>(3)</sup>. Nel corso dell'ultimo biennio, il trend non ha subito inversioni di tendenza. Nel 2014, i consumi elettrici hanno continuato a registrare notevoli contrazioni: 3,4% in meno nel mese di dicembre 2014 rispetto allo stesso mese del 2013 <sup>(4)</sup>.

In prossimità della scadenza del CCNL di settore, le organizzazioni sindacali hanno posto, alla base della piattaforma di rinnovo del contratto collettivo, l'esigenza di contrastare l'impatto della crisi economica e la

---

<sup>(1)</sup> Comunicato stampa chiusura trattativa CCNL Elettrici, Federutility del 19 febbraio 2013.

<sup>(2)</sup> Dati statistici sull'Energia Elettrica in Italia, Terna S.p.a. e Gruppo Terna, 2012.

<sup>(3)</sup> Dati statistici sull'Energia Elettrica in Italia, op. cit. e Analisi e prospettive del settore termoelettrico – Incontro con le rappresentanze sindacali del settore elettrico, Assoelettrica, 2012.

<sup>(4)</sup> Rapporto mensile sul sistema elettrico – Consuntivo dicembre 2014, Terna 2014.

necessità di incrementare i livelli di competitività e redditività del comparto <sup>(5)</sup>.

## 2. La presentazione della piattaforma sindacale

Il 9 luglio 2012, l'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uilcem-Uil ha varato la piattaforma per il rinnovo del CCNL Elettrico 2013-2015, che viene, quindi, presentata alle associazioni imprenditoriali Assoelettrica-Confindustria, Confservizi-Federutility, Enel e alle imprese del settore <sup>(6)</sup>.

### *Premessa*

La piattaforma prende atto del contesto economico e produttivo fortemente penalizzato dalla crisi, in cui s'inserisce il processo di rinnovo della contrattazione nazionale. In particolare, dopo aver ribadito quanto già espresso nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 rispetto all'importanza della contrattazione anche decentrata, le organizzazioni sindacali individuano come condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi (tra i quali, l'incremento della competitività e il rafforzamento della capacità di resistenza del settore alla crisi economica e occupazionale), la necessità di rafforzare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali <sup>(7)</sup>. Accanto alla concertazione nazionale e locale, in grado di dare risposta pratica ai problemi delle imprese concernenti la gestione dei rapporti di lavoro, le organizzazioni sindacali evidenziano il ruolo centrale della politica nella definizione del percorso di sviluppo nazionale del comparto produttivo elettrico. A tale riguardo, viene richiesta l'istituzione, presso il Ministero dello Sviluppo Economico, di una sede permanente di coordinamento delle politiche energetiche; organismo che consentirebbe un continuo monitoraggio tecnico-politico della situazione del comparto energetico <sup>(8)</sup>.

---

<sup>(5)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 9 luglio 2012.

<sup>(6)</sup> *Ibidem.*

<sup>(7)</sup> Segreteria Zonale Flaei-Cisl di Vittorio Veneto (Treviso) (a cura di), *Speciale Rinnovo CCNL 2013-2015*, 2014, [www.cisl-treviso.it/public/rinnovo%20CCNL%202013-2015.pdf](http://www.cisl-treviso.it/public/rinnovo%20CCNL%202013-2015.pdf).

<sup>(8)</sup> *Ibidem.*

### *Relazioni industriali*

Sul piano delle relazioni industriali, viene ravvisata l'opportunità di un rafforzamento del ruolo e della partecipazione dei lavoratori alle principali decisioni di ordine organizzativo e gestionale, connesse alla necessaria riorganizzazione delle imprese. Fondamentale, in tal senso, è il ruolo della bilateralità, con particolare riferimento all'Osservatorio e alle Commissioni bilaterali, cui dovrebbero essere riconosciute funzioni decisionali e non esclusivamente consultive, soprattutto in materia di formazione dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali hanno, inoltre, espresso la volontà di estendere il CCNL Elettrici a tutta la filiera, individuando norme obbligatorie e applicabili tanto alle aziende del settore quanto alle imprese operanti negli appalti, al fine di escludere fenomeni di *dumping* soprattutto in materia di sicurezza e in ambito economico/retributivo.

Le associazioni sindacali hanno altresì proposto una regolamentazione per l'elezione delle RSU/RLSA e l'attuazione dell'accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, con adeguate agibilità sindacali. Si propone l'istituzione del "libretto personale" del lavoratore, in cui le RLSA possano certificare i percorsi formativi compiuti e le competenze possedute.

Lo sviluppo della concertazione, soprattutto decentrata, è considerata la chiave per affrontare efficacemente alcune delle questioni che, nell'ambito delle singole realtà aziendali, incidono direttamente sui livelli di produttività, come la salvaguardia e lo sviluppo della professionalità e dell'esperienza del lavoratore, la gestione delle politiche di genere ai fini della conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia e del superamento di ogni ostacolo alla parità, e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali <sup>(8)</sup>.

### *Rapporto e organizzazione di lavoro*

Nell'ambito del rapporto di lavoro, viene posta l'attenzione alla promozione dell'apprendistato professionalizzante quale unica valida modalità di ingresso all'interno delle aziende, essendo l'utilizzo di tale forma contrattuale in linea con la conferma del contratto a tempo indeterminato come tipologia di rapporto di riferimento per tutto il Settore.

---

<sup>(8)</sup> *Ibidem.*

In considerazione alle possibili conseguenze della crisi economica, le organizzazioni sindacali manifestano la necessità di una gestione programmata e condivisa dei processi riorganizzativi e delle crisi aziendali, attraverso l'eventuale costituzione di organismi di settore, che consentano il ricorso tanto a strumenti di integrazione del reddito, quanto a percorsi di formazione a garanzia del reimpiego delle risorse in esubero.

Quanto all'organizzazione del lavoro, la piattaforma si concentra sull'esigenza di un più razionale utilizzo dello strumento della reperibilità, che è spesso strettamente connesso a patologie di stress da lavoro correlato.

Ulteriore attenzione viene dedicata alla gestione della materia degli orari di lavoro. In tal senso, vengono proposti confronti periodici tra azienda ed RSU, atti a trovare e valutare le diverse soluzioni organizzative, a rivisitare la normativa riguardante la banca ore e la turnazione, e ad adeguare l'aspetto retributivo con riferimento alla reperibilità <sup>(10)</sup>.

#### *Elementi economici e retributivi*

Con riferimento agli aspetti economici e retributivi, la piattaforma prevede l'adeguamento della base di calcolo e il conguaglio dell'aumento dei minimi in relazione all'andamento del tasso di inflazione, che dovrà determinare un aumento reale tra il 7% e il 9%.

Le organizzazioni sindacali ribadiscono l'importanza delle politiche retributive aziendali collegate ai risultati e ai livelli di produttività raggiunti, anche rispetto ad obiettivi in materia di salute, sicurezza e ambiente. Si propone, quindi, di ricollegare il premio di risultato alle performance ambientali, al risparmio e all'efficienza energetica, a prescindere dai limiti di reddito <sup>(11)</sup>.

#### *Classificazione del personale*

Per quanto concerne la classificazione del personale, il tema della formazione continua assume rilevanza centrale quale strumento posto a garanzia del mantenimento di buoni livelli di professionalità.

La piattaforma affronta il tema dell'inadeguatezza delle declaratorie contrattuali nel contesto produttivo del momento. La contrattazione col-

---

<sup>(10)</sup> *Ibidem.*

<sup>(11)</sup> *Ibidem.*

lettiva viene, quindi, sollecitata ad occuparsi della revisione delle precedenti declaratorie. Si propone, inoltre, il riesame della disciplina riferita ai quadri aziendali, con particolare riferimento alle effettive mansioni svolte e all'orario di lavoro, nonché alla tipologia di benefit o trattamenti individuali riconosciuti. Lo scopo della revisione è l'attuazione di un idoneo adeguamento della normativa contrattuale per un più efficace inserimento nei contesti organizzativi aziendali.

Le organizzazioni sindacali richiedono, infine, il riconoscimento dell'istituto della malleva a favore delle figure professionali con responsabilità nei confronti di terzi <sup>(12)</sup>.

### *Welfare*

In relazione alla dimensione sociale del CCNL, le organizzazioni sindacali propongono l'unificazione dei Fondi di previdenza complementare, mantenendo transitoriamente differenze contributive e attivando la posizione previdenziale, ferma restando la volontarietà dell'adesione al momento dell'ingresso del dipendente in azienda. Viene altresì raccomandata la garanzia dell'accesso obbligatorio all'Assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori del settore, con contributi a carico delle aziende <sup>(13)</sup>.

### **3. L'evoluzione della trattativa**

A seguito del varo della piattaforma, si è tenuto, in data 25 luglio 2012, presso la sede di Assoelettrica, l'incontro per l'apertura dei negoziati per il rinnovo del CCNL Elettrici, durante il quale è stata presentata la piattaforma unitaria approvata il 9 luglio 2012 <sup>(14)</sup>. In tale sede, le organizzazioni sindacali hanno posto all'attenzione l'opportunità di un incontro con il Governo, al fine di evidenziare e monitorare i principali ambiti di criticità per le unità produttive, connessi alle difficili regole di mercato e alla presenza di un impianto regolatorio non chiaro <sup>(15)</sup>. Le as-

---

<sup>(12)</sup> *Ibidem.*

<sup>(13)</sup> *Ibidem.*

<sup>(14)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flacì-Cisl, Uilcem-Uil del 26 luglio 2012.

<sup>(15)</sup> *Ibidem.*

sociazioni datoriali, dopo aver presentato i risultati di alcune analisi e approfondimenti condotti da Terna, hanno rimarcato le difficoltà economico-organizzative e le esigenze specifiche delle aziende <sup>(16)</sup>. A fronte di tali persistenti difficoltà, Assoelettrica-Confindustria, Confservizi-Federutility ed Enel hanno continuato a sottolineare la piena disponibilità ad individuare soluzioni condivise entro il 31 dicembre 2012, data di scadenza del CCNL in fase di rinnovo <sup>(17)</sup>.

Nel successivo incontro, tenutosi in data 11 settembre 2012, le parti hanno convenuto di occuparsi in prima battuta della revisione del sistema classificatorio, rinviando al 18 settembre 2012 l'esame delle linee guida, presenti nel CCNL del 5 marzo 2010, per la definizione del nuovo sistema di classificazione <sup>(18)</sup>. La trattativa per il rinnovo contrattuale è stata, invece, rinviata al 28 settembre 2012, permettendo alle associazioni datoriali di avanzare le proprie repliche rispetto ai singoli punti della piattaforma <sup>(19)</sup>. Le parti hanno definito, inoltre, la programmazione dei successivi impegni concernenti: relazioni industriali; mercato del lavoro; welfare contrattuale e aspetti economici; organizzazione del lavoro e orario <sup>(20)</sup>.

Nell'incontro del 28 settembre 2012, le parti hanno affrontato i temi dello sciopero e della classificazione del personale <sup>(21)</sup>. Rispetto al primo argomento, le organizzazioni sindacali e datoriali hanno dichiarato di dover definire l'intesa finale partendo da quanto già contenuto nel CCNL del 2010. In relazione alla classificazione, è emersa, invece, la necessità di trovare il giusto temperamento tra la volontà di riforma della materia e l'esigenza di evitare che la complessità del tema determini il blocco dell'iter di rinnovo del CCNL <sup>(22)</sup>.

Nella seduta plenaria del 15 novembre 2012, in prossimità del termine finale di vigenza del CCNL 2010, le rappresentanze sindacali aziendali hanno espresso la volontà di approfondire le seguenti tematiche: la modifica degli assetti contrattuali, in recepimento dell'accordo interconfede-

---

<sup>(16)</sup> *Ibidem.*

<sup>(17)</sup> *Ibidem.*

<sup>(18)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 13 settembre 2012.

<sup>(19)</sup> *Ibidem.*

<sup>(20)</sup> *Ibidem.*

<sup>(21)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 2 ottobre 2012.

<sup>(22)</sup> *Ibidem.*

rale del 28 giugno 2011, con individuazione delle materie da demandare alla contrattazione aziendale; la ridefinizione dell'istituto dei permessi sindacali in chiave di settore; lo studio dello strumento dell'apprendistato quale modalità privilegiata di assunzione, con contestuale verifica delle altre modalità di ingresso nel lavoro presenti nel CCNL; e lo studio della flessibilità organizzativa quale strumento per l'incremento della produttività <sup>(23)</sup>.

A fronte dei rilievi datoriali, le organizzazioni sindacali hanno posto sul tavolo negoziale il tema dei trattamenti retributivi, con particolare riferimento all'aumento dei minimi contrattuali <sup>(24)</sup>.

### 3.1. Criticità e sospensione della trattativa

Nel mese di dicembre 2012, come dichiarato dalle organizzazioni sindacali <sup>(25)</sup>, la trattativa per il rinnovo ha assunto profili di complessità rispetto al tema della classificazione del personale, che nella piattaforma di rinnovo risultava di preminente rilevanza per l'adeguamento del CCNL al modificato contesto produttivo. Nello specifico, le rappresentanze datoriali hanno mostrato perplessità quanto ai possibili rischi di penalizzazione di alcune categorie professionali <sup>(26)</sup>. Un ulteriore nodo nella trattativa ha riguardato l'orario supplementare che, conseguentemente, non è stato più compreso tra i temi oggetto di negoziazione <sup>(27)</sup>. Tali piani di scontro, unitamente all'apertura di un tavolo parallelo di trattativa con Energia Concorrente, operatore subentrato nella rappresentanza di alcune aziende fuoriuscite da Assoelettrica <sup>(28)</sup>, hanno deter-

---

<sup>(23)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 16 novembre 2012.

<sup>(24)</sup> *Ibidem*.

<sup>(25)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil del 21 dicembre 2012.

<sup>(26)</sup> *Ibidem*.

<sup>(27)</sup> *Ibidem*.

<sup>(28)</sup> Si fa riferimento al recesso da Assoelettrica delle società Axpo Italia, Gdf Suez Energia Italia, Sorgenia, Repower e Tirreno Power (per un totale di quasi 1.300 lavoratori), che hanno costituito, in data 22 febbraio 2012, la nuova associazione datoriale Energia Concorrente (Associazione dell'industria elettrica indipendente), la cui *mission* è la promozione dell'indipendenza del comparto termoelettrico, caratterizzato da necessità commerciali e industriali peculiari, nonché l'implementazione di un mercato concorrenziale.

minato uno slittamento delle trattative che sono riprese l'11 gennaio 2013, a scadenza del CCNL già superata <sup>(29)</sup>. Nel rinviare a tale data, le organizzazioni sindacali hanno sottolineato di voler adottare un comportamento di apertura nei confronti delle rappresentanze datoriali, al fine di superare le rigidità dimostrate soprattutto nell'ultimo incontro, e ponendo le date del 13 e del 14 gennaio, quali termini ultimi per consentire il raggiungimento di una soluzione condivisa <sup>(30)</sup>.

Con comunicazione del 4 febbraio 2013, le organizzazioni sindacali hanno preso atto della fase di stallo determinatasi nella trattativa e dell'opposizione delle rappresentanze aziendali rispetto a tematiche quali il salario, la produttività, lo sciopero, l'apprendistato, l'occupazione, i permessi e le agibilità sindacali <sup>(31)</sup>, elencando al contempo i temi di maggiore convergenza: relazioni industriali; assetti contrattuali; sicurezza; formazione; contratti a tempo parziale; contratti a termine; contratti di somministrazione; ferie e permessi; maternità/paternità; malattia; previdenza complementare; assistenza sanitaria integrativa; e conciliazione <sup>(32)</sup>. È stato, inoltre, previsto un protocollo sulla flessibilità, che consente l'apertura di confronti sindacali aziendali per concordare, di volta in volta, le misure idonee a gestire eventuali difficoltà produttive <sup>(33)</sup>. A fronte delle resistenze aziendali sulle tematiche sopradescritte, le trattative sono state sospese per un breve periodo di tempo, al fine di consentire le riflessioni che avrebbero potuto portare ad una rapida conclusione del rinnovo <sup>(34)</sup>.

### 3.2. La firma dell'ipotesi di accordo

In data 18 febbraio 2013, Filctem-Cgil, Flaeci-Cisl, Uiltec-Uil, Assoelettrica-Confindustria, Enel, Federutility-Confservizi, Gse, Sogin e Terna hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto unico nazionale del settore elettrico riferito al triennio 1° gennaio 2013 – 31 di-

---

<sup>(29)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaeci-Cisl, Uilcem-Uil del 21 dicembre 2012.

<sup>(30)</sup> *Ibidem.*

<sup>(31)</sup> Comunicato stampa unitario, Filctem-Cgil, Flaeci-Cisl, Uiltec-Uil del 4 febbraio 2013.

<sup>(32)</sup> *Ibidem.*

<sup>(33)</sup> *Ibidem.*

<sup>(34)</sup> *Ibidem.*



cembre 2015 <sup>(35)</sup>. Inviata a partire dal 19 febbraio 2013 alle articolazioni regionali e territoriali delle organizzazioni sindacali per la validazione da parte delle assemblee dei lavoratori, l'ipotesi di accordo è stata definitivamente approvata in data 10 aprile 2013, dopo circa sette mesi di trattative, con oltre il 90% dei consensi dei lavoratori del comparto elettrico e il CCNL è conseguentemente entrato in vigore <sup>(36)</sup>.

#### 4. Il rinnovo del CCNL Elettrici in sintesi

##### *Relazioni industriali*

Viene istituita nell'ambito dell'Osservatorio di settore una "sede di studio", in cui esperti nazionali e internazionali hanno la possibilità di individuare le migliori soluzioni partecipative per aziende, azionisti e lavoratori, che consentano alle organizzazioni sindacali e datoriali di rendersi parte attiva nel dare impulso alla legislazione.

Nell'art. 2, comma 9, si prevede l'introduzione di una vera e propria commissione per l'occupazione, che ha il compito di dare attuazione, entro il 2014, a quanto stabilito dalla l. n. 92/2012 in materia di politiche attive del lavoro, tutele occupazionali e reddito <sup>(37)</sup>.

##### *Contrattazione aziendale*

Il nuovo comma 3 bis recepisce quanto disposto nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, riconoscendo alla contrattazione aziendale, attraverso lo strumento delle deroghe concordate (in ambito sindacale), il ruolo di ricerca e identificazione delle soluzioni alle problematiche locali concernenti i temi di maggiore criticità (es. orario ed organizzazione del lavoro) <sup>(38)</sup>.

---

<sup>(35)</sup> Ipotesi di accordo, Assoelettrica, Federutility, Enel, GSE, So.G.I.N., Terna e Filitem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil del 18 febbraio 2013; nota su rinnovo CCNL, Assoelettrica del 25 febbraio 2013; comunicato stampa Federutility del 19 febbraio 2013; comunicato stampa unitario, Filitem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil del 19 febbraio 2013.

<sup>(36)</sup> Comunicato stampa unitario, Filitem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil del 10 aprile 2013.

<sup>(37)</sup> *Ibidem.*

<sup>(38)</sup> *Ibidem.*

### *Ambiente, Qualità e Sicurezza sul luogo di lavoro e Formazione*

A seguito delle proposte avanzate in sede sindacale, l'art. 10, comma 3 e l'art. 11, comma 5 bis, prevedono l'attribuzione, rispettivamente alla Commissione Bilaterale per la Sicurezza e all'Organismo Bilaterale per la Formazione, del compito di istituire il libretto personale sulla formazione, che consenta di certificare i percorsi formativi dei dipendenti e le competenze possedute in materia di salute e sicurezza. Tale strumento rappresenta un metodo di semplificazione del costante processo di monitoraggio da parte delle RLSA del rispetto degli obblighi in materia di formazione.

Vengono, inoltre, specificamente inseriti il regolamento di funzionamento dell'Organismo Bilaterale Salute, Sicurezza ed Ambiente (OBSSA), e dell'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF), che risultano parti integranti del CCNL <sup>(39)</sup>.

### *Apprendistato*

Il rinnovo del CCNL Elettrici costituisce l'occasione per il recepimento contrattuale delle previsioni già contenute nel d.lgs. n. 167/2001 (c.d. Testo unico sull'apprendistato), con particolare riferimento alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, espressamente demandata dalla legge alla contrattazione di primo livello.

Nell'ottica di favorire l'applicazione di tale forma contrattuale quale modalità di accesso al lavoro, il rinnovo del CCNL riduce la durata del periodo formativo a 36 mesi per l'accesso alle categorie CS e B1 (in cui rientrano lavoratori con diploma di scuola media superiore o con scuola dell'obbligo), e a 26 mesi per quello alla categoria A1 (in cui rientrano gli impiegati di concetto con funzioni direttive o mansioni specialistiche; la durata è ridotta a 24 mesi se l'apprendista è in possesso di laurea di II livello/specialistica, coerente con la qualifica da conseguire). Ulteriore modifica riguarda il comma 2 dell'art. 13 inerente al periodo di prova, la cui durata viene innalzata da 30 giorni a 3 mesi.

Il rinnovo incide anche sul tema della formazione, stabilendo l'obbligo per l'azienda di effettuare almeno 80 ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali specialistiche, e 120 ore nel triennio per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali,

---

<sup>(39)</sup> *Ibidem.*

da svolgersi preferibilmente nella modalità interna. Si introduce, inoltre, la possibilità di modificare in itinere il percorso formativo (comma 14) «al fine di consentire un maggiore interscambio tra le attività e favorire una più ampia integrazione delle conoscenze e competenze degli interessati», sempre nel rispetto degli obblighi formativi e ferma restando la computabilità della formazione già effettuata.

Viene altresì individuata, nella misura del 70%, la percentuale di conferma degli apprendisti, il cui rispetto è obbligatorio ai fini delle nuove assunzioni in apprendistato in aziende con oltre 10 dipendenti (con rinvio alla disciplina di cui al TU sull'apprendistato per aziende con meno di 10 dipendenti).

In considerazione delle modifiche alla durata del rapporto, viene riproporzionata anche la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e prevista la proroga del termine del contratto per assenze superiori a 30 giorni, sia consecutivi che frazionati.

Infine, in linea con le dichiarazioni rese durante la piattaforma di rinnovo e con gli obblighi di legge, si inserisce la figura del tutor aziendale <sup>(40)</sup>.

#### *Contratto di lavoro a tempo parziale*

Il rinnovo contrattuale adegua i contenuti della precedente versione del CCNL Elettrici alla disciplina di cui al d.lgs. n. 61/2000, come modificato dalla legge Biagi, vertente sulla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa. Viene, quindi, aggiunto il comma 3bis, nel quale il diritto alla trasformazione è riconosciuto su richiesta debitamente motivata ed esteso anche ai lavoratori studenti, compatibilmente con positiva valutazione aziendale rispetto alle esigenze tecnico organizzative. Si prevede, inoltre, al comma 6-ter, la possibilità che, in caso di sopravvenienza di patologia oncologica con riduzione della capacità lavorativa, un lavoratore possa revocare il consenso prestato all'apposizione di clausole elastiche o flessibili al suo contratto di lavoro part-time <sup>(41)</sup>.

---

<sup>(40)</sup> *Ibidem.*

<sup>(41)</sup> *Ibidem.*

### *Contratto di lavoro a termine*

Il nuovo art. 16 del CCNL Elettrici recepisce la disciplina della l. n. 92/2012 e definisce la riduzione a 20 e 30 giorni degli intervalli di tempo per la successione dei contratti a tempo determinato per lo stesso dipendente, nei casi di: sostituzione di lavoratori assenti; punte eccezionali di attività; start up innovative connesse al business elettrico; processi di riorganizzazione; progetti di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie; messa a punto e diffusione di nuovi prodotti o servizi; e realizzazione di un'opera/costruzione/riconversione di impianti di produzione o delle rete di distribuzione.

In considerazione della nuova versione dell'art. 5, comma 3, d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla l. n. 76/2013, le aziende possono non applicare i termini dello *stop and go* nelle ipotesi elencate nell'art. 16 del CCNL <sup>(42)</sup>.

### *Somministrazione di lavoro a tempo determinato*

L'art. 17 del precedente CCNL era stato armonizzato alla disciplina della somministrazione a tempo determinato, come modificata dalla l. n. 92/2012, quanto alla possibilità rimessa alla contrattazione di secondo livello di individuare altre ipotesi di ricorso a tale forma contrattuale, diverse dalle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. A seguito della l. n. 78/2014, il riferimento alle causali viene espressamente abrogato <sup>(43)</sup>.

### *Classificazioni e quadri*

Vengono individuate delle linee guida, cui fare riferimento ai fini della riforma della classificazione del personale, tra le quali: la modifica dell'art. 35 con confluenza dell'ex Contingenza nei Minimi Tabellari, con l'effetto di ridurre la scala parametrica allineandola alla media dei contratti collettivi nazionali; il riconoscimento del metodo di confronto sindacale attraverso l'introduzione di una procedura per le vertenze individuali e collettive all'interno dell'art. 57; la definizione delle declaratorie a livello di settore, con delega ai livelli decentrati aziendali per la definizione dei

---

<sup>(42)</sup> *Ibidem.*

<sup>(43)</sup> *Ibidem.*

profili professionali; e la definizione graduale di un sistema di riqualificazione del personale nell'ambito della riforma delle categorie contrattuali, evitando i passaggi secchi sia verso l'alto che verso il basso (con rischio di demansionamento) e il rischio di penalizzazioni retributive <sup>(44)</sup>.

#### *Tutela della Maternità/Paternità*

Il rinnovo del CCNL recepisce integralmente la disciplina di cui all'art. 4, comma 24, lett. a, della l. n. 92/2012 che obbliga il padre lavoratore, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, ad astenersi dal lavoro per un giorno e gli viene riconosciuta, al contempo, la possibilità di godere di ulteriori 2 giorni di astensione dal lavoro, anche continuativi, in alternativa alla madre, che dovrà privarsi di altrettanti giorni da decurtare dal periodo di astensione obbligatoria <sup>(45)</sup>.

#### *Malattia*

Il CCNL viene adeguato alla nuova normativa, che prevede il semplice invio del numero di protocollo da parte del medico curante ai fini della comunicazione al datore dello stato di malattia del dipendente. In caso di indisponibilità degli strumenti telematici, il lavoratore dovrà far pervenire al datore il certificato cartaceo <sup>(46)</sup>.

#### *Struttura retributiva*

L'incremento retributivo è costituito da due componenti, una definita a livello di settore, l'altra a livello aziendale. Le parti hanno quindi concordato di destinare una quota dell'aumento economico derivante dal rinnovo per definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale sul presupposto che la valorizzazione della produttività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese. Questa previsione si muove nel solco delle *Linee Programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia* del 16 novembre 2012, sebbene gli incrementi dei minimi retributivi restino garantiti nella loro totalità, nel medio periodo, e gli elementi

---

<sup>(44)</sup> *Ibidem.*

<sup>(45)</sup> *Ibidem.*

<sup>(46)</sup> *Ibidem.*

economici eventualmente definiti al livello aziendale, comunque, sarebbero aggiuntivi e non alternativi rispetto alla componente salariale di settore.

Vengono previsti, infatti: 4 aumenti dei minimi salariali, da suddividersi tra il 2013 ed il 2015, per un valore medio complessivo di 160 euro; 545 euro circa, di cui 75 euro a copertura del periodo 1° gennaio 2013 – 31 marzo 2013 e 470 euro circa a titolo di elementi economici aggiuntivi; 800 euro totali, riconosciuti a titolo di premio di risultato volti a favorire la crescita del salario e della competitività dell'impresa, che si aggiungono agli importi già concordati in sede aziendale, senza incidere su altri aspetti quali ferie o straordinario <sup>(47)</sup>.

### *Contenzioso*

Viene istituita una commissione di conciliazione, allo scopo di ridurre i margini di contenzioso, costituita in pari numero sia dai rappresentanti dei lavoratori che del datore di lavoro, con il compito di interpretare in via autentica le clausole del CCNL, con successiva sottoscrizione delle parti dell'interpretazione fornita <sup>(48)</sup>.

### *Sciopero*

Vengono individuate le prestazioni indispensabili in ciascun ambito di attività (Produzione, Distribuzione, Trasmissione, Dispacciamento e *Decommissioning* nucleare) e si stabilisce un numero ristretto di lavoratori esentati dallo sciopero. Viene, inoltre, precisato che anche il personale in reperibilità può partecipare agli scioperi, garantendo comunque la disponibilità in caso di chiamata <sup>(49)</sup>.

---

<sup>(47)</sup> *Ibidem.*

<sup>(48)</sup> *Ibidem.*

<sup>(49)</sup> *Ibidem.*