

Per uno studio della contrattazione collettiva / Accordi aziendali

Enel: verso rinnovate relazioni industriali

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Marco Menegotto

Parti firmatarie datoriali: Enel s.p.a. (gruppo)

Parti firmatarie sindacali: Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil (segreterie nazionali)

Data di sottoscrizione: 8 settembre 2026

CCNL applicato dall'azienda: CCNL Elettrici - codice CNEL K051

Macrosettore ATECO: Sezione D – Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata

Dimensione aziendale: > 1.000 dipendenti

Settembre 2026

Oggetto e tipologia di accordo

L'8 settembre 2026 il gruppo Enel ha firmato tre intese, di cui due di specificazione e/o integrazione di precedenti accordi ed una – invero l'accordo più rilevante sul piano del posizionamento del gruppo – in materia di *“linee direttrici per un rilancio su nuove basi delle relazioni industriali nel Gruppo Enel”*.

Parti firmatarie e contesto

Gli accordi, sottoscritti dal Gruppo Enel (anche per conto di altre società dello stesso, come ad esempio e-distribuzione) le segreterie nazionali di Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, si collocano nel solco di un percorso ricco di intese (per una panoramica, vedi ADAPT, [*La contrattazione collettiva in Italia \(2021\). VIII Rapporto Adapt*](#), spec. 133-137). Da un lato, il Protocollo segue l'accordo denominato “Statuto della Persona” del 29 marzo 2022 (per un commento, vedi F. Reggiani, [*Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/97 – Lo Statuto della persona di ENEL: per una ridefinizione della centralità della Persona nell'impresa*](#)), dall'altro, due intese confermano o integrano trattamenti contrattati in precedenza.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

Tra i diversi accordi sottoscritti, il Protocollo d'intesa è certamente quello su cui concentrare maggiormente l'analisi, anche in ottica prospettica. Esso fissa infatti i nodi fondamentali di un *“percorso strutturato e progressivo”* (per usare i termini dell'accordo stesso), su tre linee d'indirizzo: (1) temi strategici ed in particolare: concessioni, piano industriali ed evoluzioni di business;

(2) trasformazioni tecnologiche ed organizzative: da un lato gli impatti dell'intelligenza artificiale (su cui sono già state raggiunte ben due intese lo scorso 20 luglio), da gestire mediante il rafforzamento del comitato bilaterale sull'IA ed il riconoscimento della centralità della formazione continua sul tema. Dall'altro, sul piano organizzativo, vi è un richiamo delle precedenti intese in materia di mobilità infragruppo;

(3) evoluzione delle relazioni industriali, con l'impegno alla riattivazione entro fine anno di un percorso di revisione del modello di relazioni industriali risalente al 2012, con attenzione al ruolo delle sedi territoriali, delle strutture regionali e delle RSU/RLS nei processi di cambiamento organizzativo che implicino riflessi sul personale. Il Protocollo accompagna tale impostazione con interventi concreti: riattivazione dei tavoli nelle aree di business, 1.000 ulteriori inserimenti nella Rete, riapertura del confronto su alcuni temi specifici (tra cui: reperibilità, turnazioni, percorsi professionali, tematiche organizzative ed operative in genere, assetto organizzativo nelle concessioni idroelettriche, percorsi professionali dell'area commerciale).

In distinto documento è stata poi siglata una nota a verbale all'accordo del 14 aprile scorso in materia di orario di lavoro nella società e-distribuzione, in cui è confermata la validità della precedente intesa e fissata la decorrenza nella prima data utile da gennaio 2027 per l'applicazione del nuovo orario di lavoro, con una flessibilità tra le 31 e le 43 ore settimanali (la durata normale è convenzionalmente fissata in 38 ore) secondo determinate pianificazioni e relativi trattamenti economici in termini di differenti maggiorazioni.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Proprio la natura e l'impianto del Protocollo non consentono l'introduzione diretta di elementi economici, anche in beni e servizi welfare. Non mancano, in ogni caso, clausole di natura programmatica che pongono le basi per una revisione di taluni trattamenti frutto di precedenti accordi, come ad esempio il trattamento di trasferta contrattato a livello regionale o la volontà di rintracciare aree di miglioramento rispetto a talune misure relative alla genitorialità e ad altri istituti come la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

In altro accordo, siglato direttamente da e-distribuzione, le parti introducono, integrano o più semplicemente confermano alcuni trattamenti economici di miglior favore (in alcuni casi già contrattati in epoca antecedente), con decorrenza 1° novembre 2026. Tra questi, si segnala, anche per la

peculiarità del caso, l'*una tantum* per i formatori certificati con aumento progressivo alle ore di docenza o altre indennità legate alle modalità o condizioni di esecuzione della prestazione lavorativa.

Valutazione di aspetti di innovazione rispetto al nazionale

Rispetto ai trattamenti assicurati dal CCNL applicato, vi sono certamente elementi di miglior favore e di innovazione. Da questo punto di vista, è ad esempio da segnalare – tra i temi centrali – come la formazione legata alle trasformazioni tecnologiche sia esclusa dal diritto soggettivo alla formazione di cui all'art. 36, co. 5 del CCNL medesimo, già rafforzato in occasione dell'ultimo rinnovo di CCNL (per un approfondimento, vedi A. Cireddu, [*Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/260 – Il CCNL elettrico: temi economici, normativi e di relazioni industriali al centro del rinnovo lampo*](#)).

Valutazione di insieme

Al di là di alcuni trattamenti di dettaglio, gli accordi contribuiscono, anche in maniera programmatica, ad una innovazione nel metodo e nel merito delle relazioni industriali del gruppo, con il pregio di assicurare una visione comune sui principali temi strategici del settore e delle organizzazioni coinvolte. Tale approccio pare confermare un trend diffuso nei gruppi di dimensioni analoghe nonché la tradizione di relazioni industriali del settore (sulle dinamiche negoziali del settore elettrico, vedi ADAPT, [*La contrattazione collettiva in Italia \(2021\). VIII Rapporto Adapt*](#), spec. 130-133).

In quest'ottica, la nota a verbale per e-Distribuzione chiude positivamente la fase di vertenzialità in essere.