

In Roma, addì 11 febbraio 2025

Elettricità Futura

Utilitalia

Enel S.p.A. in nome e per conto delle Società da essa controllate non associate in Elettricità Futura,

GSE S.p.A. – Gestore dei Servizi Energetici S.p.A

So.G.I.N. S.p.A. – Società Gestione Impianti Nucleari S.p.A.

Terna S.p.A. – Rete Elettrica Nazionale S.p.A.,

Energia Libera

e

Filctem - CGIL – Federazione Italiana Lavoratori Chimica, Tessile, Energia, Manifatture

Flaei – CISL – Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

Uiltec – UIL – Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia, Chimica

si è stipulata la presente ipotesi di accordo sindacale per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 18 luglio 2022 per i lavoratori addetti al settore elettrico.

Indice articoli CCNL revisionati

Art. 2 Decorrenza e durata

Art. 6 Relazioni industriali

Art.11 Ambiente, Qualità e Sicurezza sul luogo di lavoro

Art.20 Tutela della Maternità/Paternità

Art. 21 Malattia, infortuni e cure termali

Art 27 Orario di lavoro – giorni festivi e riposi – festività soppresse

Art 31 Ferie

Art 33 Classificazione del personale

Art.36 Formazione

Art 37 Diritto allo Studio

Art 38 struttura retributiva – protocollo sul trattamento economico

Art.41 Indennità (collazione)

Art.45 Trattamento di fine rapporto (collazione)

Art. 46 Previdenza complementare

Art.49 Pari opportunità diversità e inclusione

Appendice

Art, 27 orario di lavoro, giorni festivi e riposi – festività soppresse

Art. 38 struttura retributiva – protocollo sul trattamento economico

Art.46 Previdenza complementare

Art. 2

Decorrenza e durata

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 7 ("Assetti contrattuali"), il presente Contratto decorre dal ~~1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024~~ **1° gennaio 2025 e scade il 31 dicembre 2027.**
2. Per quanto concerne la decorrenza, restano salvi gli effetti che con riferimento a singoli istituti siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.
3. Il presente Contratto si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Art. 6

Relazioni Industriali

Premessa

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono il carattere strategico del servizio di pubblica utilità che le Aziende del settore elettrico sono chiamate a svolgere, la complessità organizzativa del settore stesso, nonché il ruolo che le Organizzazioni sindacali rivestono, oltre che per la tutela di tutti i lavoratori, anche per una più efficace realizzazione delle strategie delle Aziende del settore, ferma restando la distinzione dei ruoli e di responsabilità tra le Aziende stesse ed il Sindacato, e manifestano il reciproco interesse ad un sistema di relazioni sindacali di alto profilo, dandosi altresì atto dell'opportunità di sviluppare forme di bilateralità e partecipazione in quanto strumenti utili a realizzare sia gli obiettivi imprenditoriali sia le istanze sociali.

In particolare, nell'attuale fase di profonda trasformazione, caratterizzata dalla transizione energetica e dai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica, che incidono profondamente anche sul mondo del lavoro, la relazione tra le Parti assume maggiore rilevanza per anticipare e gestire i profondi cambiamenti in atto e per favorire il massimo coinvolgimento e partecipazione, mettendo al centro le persone come attori indispensabili per affrontare questa fase di trasformazione epocale. In tale ottica, le Parti condividono il Protocollo "Carta dei Valori della persona nelle imprese del settore elettrico", che viene allegato al presente CCNL.

In particolar modo, sulla Partecipazione, le Parti convengono sulla necessità di attivare una specifica sede di studio, nell'ambito dell'Osservatorio di cui al comma 1, alla quale potranno partecipare esponenti del mondo accademico o portatori di esperienze anche internazionali individuati di comune intesa.

Anche al fine suddetto, le Parti convengono sulla opportunità di definire un sistema di Relazioni Industriali e di Assetti contrattuali articolato sulla contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici, tenuto conto dei principi afferenti al dialogo sociale secondo le Direttive UE; un sistema, quindi, finalizzato alla realizzazione di condizioni di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti dalle Aziende, in una logica di responsabilità sociale e di sostenibilità, alla promozione di una gestione aziendale adeguata alle esigenze di liberalizzazione del mercato dell'energia elettrica, nell'ottica di ricercare possibili convergenze sulle principali tematiche di reciproco interesse e con il comune obiettivo di valorizzazione delle risorse umane e di salvaguardi delle professionalità presenti.

- alla condivisione di valori e principi comuni in una logica di partecipazione e di coinvolgimento;
- alla sistematicità delle consultazioni tra le Parti a tutti i livelli sui temi di interesse comune anche al fine di pervenire alla formulazione di avvisi comuni da proporre alle Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni pubbliche, quali contributi delle Parti sociali rispetto alle problematiche di interesse per le relative possibili soluzioni;
- alla definizione di normative contrattuali adeguate alle finalità perseguite dalle Parti in termini di chiarezza e funzionalità;
- alla ricerca di un adeguato livello di consenso sulle strategie aziendali da parte dei lavoratori, attraverso la garanzia di un lavoro dignitoso, la motivazione delle persone e l'investimento sulle competenze, i quali rappresentano elementi centrali ed essenziali per la definizione di modelli di organizzazione;
- alla razionale prevenzione dei conflitti individuali e collettivi, anche alla luce delle predette caratteristiche dell'attività svolta.

1. Le Parti - alla luce di quanto affermato in Premessa e nella consapevolezza che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppongono una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, e, secondo questa logica, ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività - convengono di costituire, a livello nazionale, un Osservatorio di settore congiunto paritetico.

2. Il predetto Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, su iniziativa di una delle Parti e con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni di rilevante interesse reciproco, suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

2 bis. Le Parti riconoscono nell'Osservatorio la sede per esaminare le tematiche della transizione energetica, i nuovi scenari derivanti dalla decarbonizzazione e per affrontare le politiche di contrasto ai cambiamenti climatici e di riduzione delle emissioni inquinanti, nonché per supportare l'impatto dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione nell'organizzazione del lavoro e nella nascita di nuovi servizi innovativi.

2 ter L'Osservatorio costituisce, inoltre, la sede per esaminare la tematica dell'applicazione del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 sull'Intelligenza artificiale per gli impatti sul lavoro e sulla sua organizzazione affinché siano

colte appieno le opportunità, vengano mitigati i rischi e sia applicato correttamente il quadro normativo.

3. In tale sede, verrà valutata anche la possibilità di una subarticolazione in sezioni specifiche relative ai più significativi argomenti di confronto tra quelli sopra indicati. In virtù della sua natura non negoziale, l'Osservatorio potrà realizzare specifiche iniziative e predisporre un rapporto congiunto sulle materie per le quali le Parti abbiano compiuto analisi ed approfondimenti specifici.

3 bis. A tale riguardo vengono istituite specifiche sezioni dedicate ai temi di rilevante impatto per il settore elettrico quali:

- le conseguenze del nuovo quadro normativo sulla disciplina sulla riassegnazione delle concessioni relative alle derivazioni idroelettriche scadute o in scadenza, **alle reti elettriche e alla geotermia;**
- gli effetti della delega appalti (legge 21 giugno 2022 n. 78) sulle attività delle imprese concessionarie anche con riferimento all'ex art. 177 codice dei contratti pubblici

- il coinvolgimento delle Aziende del settore nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Con riferimento a tali materie, le Parti intendono sottoporre alle Istituzioni competenti gli esiti delle riflessioni svolte al fine di realizzare una sensibilizzazione e una condivisione di possibili soluzioni – anche sotto forma di “avviso comune” - a tutela degli interessi dei lavoratori e della collettività.

4. Per le modalità del suo funzionamento si fa riferimento a quanto convenuto tra le Parti con accordo del 2 dicembre 2003, il cui testo costituisce parte integrante del presente articolo.

5. Saranno inoltre oggetto di verifica e confronto le seguenti materie:

- le disposizioni legislative nazionali e comunitarie con impatto sul settore – anche in riferimento alla sostenibilità ambientale e sociale - e sulle normative contrattuali;
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, le prospettive produttive settoriali, le evoluzioni tecnologiche, il rinnovamento ecosostenibile;
- gli andamenti relativi al mercato del lavoro e le politiche occupazionali con particolare riferimento alle assunzioni, alla mobilità, alle eventuali necessità di reimpiego e alla conseguente formazione professionale;
- il monitoraggio delle iniziative di politiche attive nell'ambito del protocollo di solidarietà occupazionale;
- l'elaborazione di linee d'azione convergenti finalizzate a promuovere interessi settoriali;
- le necessarie linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriale, nonché, nell'ambito della programmazione nazionale dell'energia, i necessari interventi a carattere nazionale, regionale e/o territoriale per la realizzazione delle condizioni ottimali per l'attuazione degli stessi, in termini di competitività del sistema, di compatibilità ambientale e di sicurezza degli approvvigionamenti; ciò, anche in relazione alle eventuali posizioni sinergiche delle parti sociali in sedi istituzionali;
- l'andamento dell'occupazione all'interno del settore anche con riferimento a quello femminile;
- l'andamento del costo del lavoro e delle retribuzioni di fatto nel settore ed il rapporto tra costo del lavoro e le normative legislative ed amministrative in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica;
- le problematiche inerenti i Comitati Aziendali Europei (CAE) attraverso il monitoraggio degli accordi stipulati, nonché lo stato di attuazione della disciplina interconfederale in materia;

l'andamento delle relazioni industriali;

il monitoraggio dell'attuazione dei temi differiti dal presente CCNL anche con riferimento alle tempistiche ivi contenute;

le pari opportunità: con riferimento a quanto previsto sulla materia al successivo articolo 49 (“Pari Opportunità”), le Parti convengono sulla finalità di realizzare effettivi modelli comportamentali atti a superare reali criticità della questione femminile e ribadiscono la volontà di piena adesione a tutti i riferimenti legislativi richiamati dal citato art. 49 del presente contratto, considerando, altresì, quale punto di riferimento l'ordinamento dell'Unione Europea e della legislazione nazionale in materia di azioni positive. A tale fine le Parti procederanno a specifici incontri periodici sull'intera materia, anche al fine di prospettare specifici approfondimenti ad opera della Commissione nazionale con successive verifiche sull'andamento dei lavori;

la gestione ed applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche;

il compito di raccogliere, censire e monitorare la contrattazione aziendale elettrica sul lavoro agile, con l'obiettivo di favorire la diffusione e la conoscibilità di nuovi modelli organizzativi e sistemi di relazioni industriali avanzati presenti nel settore elettrico, in cui già molte aziende hanno raggiunto accordi innovativi sulla materia per la fase post emergenziale. A tale riguardo potranno essere organizzati con il supporto dell'Osservatorio eventi anche in sedi istituzionali (es. CNEL, ecc) per approfondire le tematiche emergenti e le soluzioni contrattuali sperimentate. L'Osservatorio nella vigenza del contratto potrà altresì assolvere, qualora venga richiesto, anche un ruolo di orientamento e di supporto consulenziale in tema

di Smart working per le realtà aziendali che applicano il CCNL elettrico, ivi compresa l'area contrattuale di cui all'art. 1, DaV n. 2 e n. 3.

6. Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'interno dell'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti e, acquisita una posizione comune, se ritenuto utile ed opportuno, essa potrà essere sottoposta all'attenzione delle Istituzioni interessate.

7. Le tematiche di competenza dell'Osservatorio potranno essere approfondite anche con riferimento ad aree territoriali caratterizzate da un elevato grado di omogeneità ed una significativa presenza di Aziende del settore.

8. Con riferimento a specifiche problematiche normative e/o economiche nonché di politica industriale, le singole Parti imprenditoriali stipulanti e le Organizzazioni sindacali stipulanti potranno svolgere i relativi approfondimenti all'interno di distinti Osservatori.

9. Salvo quanto previsto nell'accordo sindacale di settore sulle modalità di funzionamento, l'Osservatorio terrà due incontri all'anno (entro il 31 maggio ed il 30 novembre) nel corso dei quali le Parti firmatarie imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali informazioni complessive e globali sugli argomenti di cui al quinto comma che costituiranno l'Informativa a livello nazionale.

Con specifico riferimento alla politica occupazionale, le Parti decidono di attribuire all'Organismo bilaterale di Settore sulla formazione di cui all'art. 36 del presente CCNL le ulteriori competenze su politiche attive indicate ai commi 13 e seguenti del medesimo articolo.

Altresì, in considerazione dei connessi aspetti occupazionali, l'Osservatorio di settore di cui al presente articolo svilupperà un particolare approfondimento dedicato all'andamento del mercato nazionale ed internazionale, nonché alle prospettive produttive e di sviluppo del settore alla luce delle attuali difficoltà critiche di contesto anche allo scopo di esprimere sulla materia una possibile posizione comune con un Avviso da sottoporre all'attenzione delle Istituzioni interessate.

10. Ulteriori modalità di acquisizione di dati destinati ai lavori dell'Osservatorio verranno decise congiuntamente dalle Parti.

11. Le Parti, nello spirito di cui alla premessa del presente articolo, concordano sull'utilità di realizzare, anche a livello aziendale, forme di interlocuzione secondo quanto previsto dagli specifici articoli del presente CCNL.

12. Pertanto, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno essere realizzati incontri in cui l'Azienda, individuata secondo i criteri di cui ai successivi commi 13 e 16, fornirà informazioni sulle seguenti materie:

- risultati economici conseguiti;
- linee essenziali delle strategie e dei conseguenti piani di investimento;
- nuove iniziative significative anche con riferimento ai programmi di riorganizzazione che incidano sui livelli occupazionali e sulle condizioni di lavoro;
- questioni ambientali di rilevanza societaria e/o presentazione del bilancio ambientale **anche ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2024, n. 125 di attuazione della direttiva 2022/2464/UE (cd. "Corporate Sustainability Reporting Directive")**;
- pari opportunità;
- gestione ed applicazione della legge n. 146/1990 e successive modifiche;
- politiche e piani sulle risorse umane con particolare riferimento a formazione/addestramento e sviluppo;
- mercato del lavoro con riferimento alle nuove forme di ingresso.

- **Impatti dell'intelligenza artificiale sul lavoro. A tal fine saranno attivati incontri preventivi di confronto e consultazione tra le Aziende e le Organizzazioni sindacali - previa formazione delle Parti - per un coinvolgimento nell'analisi e verifica degli esiti sull'uso dell'IA nei contesti di lavoro anche sotto il profilo occupazionale.**

13. Le suddette informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali nazionali, dai Gruppi, intendendosi per tali le Aziende con insediamenti pluriregionali che occupino complessivamente almeno 300 dipendenti.

14. Nel corso di tali incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

15. Ove a seguito dell'azione informativa emergessero convergenze su iniziative riguardanti gli effetti per i lavoratori delle scelte aziendali potranno essere attivati momenti di approfondimento specifico.

16. Le medesime informazioni saranno fornite alle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti dalle Aziende - che occupino più di 150 dipendenti - i cui insediamenti siano ubicati in un'unica Regione.

17. A richiesta di una delle Parti la procedura concernente tali Aziende potrà essere esperita nelle stesse sedi previste per i Gruppi.

18. Nel corso degli incontri le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali/ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.

19. * Per le Aziende aderenti al sistema Confindustria le informazioni saranno rese nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'Azienda interessata, nel quale saranno fornite, anche alla luce dei risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui al comma 12, con specifico riferimento al territorio interessato.

20. Di norma annualmente le Aziende che occupano più di 50 dipendenti renderanno ai sindacati di categoria a livello territoriale congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dalla Associazione datoriale competente, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione per tipologie dell'attività decentrata ed alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

21. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le Aziende committenti chiederanno alle Aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

22. Sono fatti salvi i Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore.

23. Le Parti si danno atto che i diritti di informazione e consultazione disciplinati nel presente articolo e nei Protocolli di Relazioni Industriali/sindacali in atto nelle Aziende del settore costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 e successive modificazioni e integrazioni con riferimento alle materie ed alle modalità previste dal suddetto Decreto.

Le Parti, infine, richiamano le Convenzioni che sono state sottoscritte a livello interconfederale con INPS, in attuazione del Testo Unico sulla rappresentanza (Confindustria - CGIL/CISL/UIL del 10 gennaio 2014 e 9 marzo 2018 e Confservizi - CGIL/CISL/UIL del 10 febbraio 2014 e del 26 luglio 2018). Al riguardo, le Aziende che applicano il presente CCNL sono tenute ad effettuare gli adempimenti di loro competenza affinché possa certificarsi

Dichiarazione a verbale

- 1) Convocazione dell'Osservatorio di Settore – Le Parti, anche alla luce delle nuove competenze attribuite all'Osservatorio di Settore, ~~si impegnano~~ **confermano la necessità della** alla sua tempestiva convocazione (ovvero a quella delle sezioni specifiche), **entro 2 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL 18 luglio 2022**, nonché ove necessario, all'aggiornamento del regolamento di funzionamento.

Art.11

Ambiente, Qualità e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

Omissis....

DICHIARAZIONI A VERBALE

Omissis....

- 3) *Preposti* – A livello aziendale verranno effettuate **entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL 18 luglio 2022**, le opportune valutazioni sulla coerenza dei modelli organizzativi in essere con riferimento a quanto previsto dall'art. 18 comma 1, lettera b-bis) del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., fermo restando quanto previsto dall'art. 51 ("Assicurazioni"), comma 2, CCNL.

Art. 20

Tutela della maternità/paternità

1. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
2. Peraltro, riconoscendo il valore sociale della maternità, le Aziende garantiranno alla lavoratrice, durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità, la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.

2bis Al fine di favorire la condivisione della genitorialità, le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale accordi sindacali che prevedano misure migliorative rispetto alle normative di legge a sostegno della maternità/paternità (es. congedo obbligatorio di paternità, congedo parentale, permessi, ecc.)

3. Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente contrattazione collettiva di livello nazionale. Entro la vigenza contrattuale, le Parti monitoreranno le situazioni in essere nelle aziende del settore al fine di individuare le iniziative più opportune.

Congedo parentale modalità oraria

4. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n.151/2001 e successive modificazioni a decorrere dal 1° gennaio 2020, il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore.
5. La lavoratrice/il lavoratore può usufruire di permessi su base oraria fino a un massimo dell'orario giornaliero previsto in azienda.
6. Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve in ogni caso corrispondere a giornate intere.
7. La richiesta di congedo parentale ad ore deve essere presentata all'azienda con un preavviso non inferiore a 7 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata all'INPS ed indicando:
 - il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti;
 - il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito;la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica dei giorni e della collocazione oraria in precedenza comunicati con preavviso di almeno due giorni.
8. Oltre che nei casi espressamente previsti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata delle fruizioni di altri permessi o riposi.
9. Sono fatti salvi gli eventuali accordi già in atto che regolamentano la materia a livello aziendale.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti a livello aziendale sono impegnate ad aggiornare le normative contrattuali relative alla maternità/paternità per migliorare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, anche tenendo conto delle recenti innovazioni legislative al riguardo.

Art. 21
Malattia, infortuni e cure termali

Conservazione del posto

1. Nel caso di assenza per malattia regolarmente accertata e tale da costituire impedimento alla prestazione di servizio, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente. Nel computo del predetto periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA, o a degenze ospedaliere **nonché del periodo di riabilitazione, svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero, che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie.**

2. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA,) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera **nonché del periodo di riabilitazione, svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero, che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie.**

2 bis. In coerenza con il Dlgs. n. 62/2024, per i lavoratori disabili computati ai sensi della legge n. 68/1999 o fruitori di permessi di cui all'art.33, comma 6 della legge n. 104/1992 e sue successive modifiche ed integrazioni, le Parti definiscono quanto segue:

- a) il diritto alla conservazione del posto di cui al comma 1 viene esteso a 18 mesi
- b) il diritto alla conservazione del posto di cui al comma 2 viene esteso a 24 mesi di assenza (fermi restando i 32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi.

3. Superati i periodi previsti dai precedenti commi, per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi.

4. Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2° o **2bis**, ed al 3° comma del presente articolo, il rapporto di lavoro può essere risolto su iniziativa dell'Azienda o su richiesta del lavoratore. In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto trascorsi i termini suddetti, il rapporto di lavoro rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

6. Al lavoratore, non in prova, assente per malattia viene corrisposta durante i periodi di assenza di cui al comma 1 l'intera retribuzione per un periodo di 12 mesi, elevati a 18 mesi **per i lavoratori di cui al comma 2 bis ed** in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, ey, SLA o a degen ped
a, m , m

nonché ad assenze dovute a riabilitazione in continuità rispetto al ricovero ospedaliero con degenza presso apposite strutture sanitarie.

7. Per i periodi di assenza di cui al comma 2, viene corrisposta la retribuzione intera fino al raggiungimento del limite di 18 mesi (per il cui computo sono utilmente considerati anche i periodi di degenza ospedaliera **nonché il periodo di riabilitazione svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie**). **Nel caso dei lavoratori di cui al comma 2 bis** e nel caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA– anche se non comportanti ricovero ospedaliero - la retribuzione viene corrisposta nella misura intera fino al limite massimo di 24 mesi e nella misura del 70% della retribuzione, come definita dal comma 1 dell'art. 38 ("Struttura retributiva"), per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.

8. Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro od a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui ai precedenti commi 1 e 2 **e 2 bis**.

9. Ferma restando la disciplina legislativa vigente in materia, il trattamento economico di malattia ed infortunio di cui al presente articolo, verrà assicurato mediante integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti assicuratori, che saranno anticipate dall'azienda alle normali scadenze retributive.

10. Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato, nei casi di erogazione delle indennità da parte degli Istituti assicuratori, al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte degli Istituti stessi ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze per malattia nonché alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

11. Quanto il lavoratore abbia diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali, anche di legge, sarà computato in conto del trattamento di cui sopra, fino al limite dell'intera retribuzione e l'eventuale eccedenza sarà corrisposta al lavoratore.

Comunicazione dell'assenza, certificazione e controlli

12. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 32 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche - Aspettativa") in materia di giustificazione dell'assenza, l'incapacità lavorativa per malattia deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve comunicare all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore secondo le prassi in atto a livello aziendale. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'Azienda il certificato cartaceo, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia.

13. Il lavoratore che, in relazione e durante il periodo della malattia, debba trasferirsi in località diversa dalla sua abituale residenza, deve darne preventiva comunicazione all'Azienda per gli opportuni controlli. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

14. È facoltà dell'Azienda far constatare in qualsiasi momento tale incapacità dai competenti organismi del Servizio sanitario nazionale nei termini e secondo le modalità previste dalle leggi vigenti.

Il lavoratore ha diritto di essere informato, mediante comunicazione scritta, dell'esito della visita medica cui l'Azienda lo abbia fatto sottoporre. A tal fine vale anche la copia del referto medico eventualmente rilasciata al lavoratore al momento della visita.

Qualora l'esito della visita di controllo indichi una prognosi inferiore a quella risultante dal certificato del medico curante del lavoratore, questi dovrà riprendere servizio entro il termine prescritto dal medico di controllo. In tale eventualità, se la prognosi del medico di fiducia è superiore a 20 giorni, il lavoratore può chiedere - entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita di controllo e comunque non oltre la data di rientro stabilita dal medico di controllo - la nomina di un terzo medico individuato in accordo con l'Azienda. Nelle more della decisione il lavoratore non è tenuto a riprendere servizio fino alla scadenza della prognosi più lunga ed il periodo di assenza viene ovviamente computato agli effetti dei **commi 1° e 2° e 2 bis** del presente articolo.

15. È anche facoltà dell'Azienda far constatare - da parte di Enti pubblici o di Istituti specializzati di diritto pubblico - la capacità lavorativa del dipendente all'atto in cui egli si presenta al lavoro dopo il periodo di infortunio o malattia. L'Azienda darà comunicazione scritta al lavoratore dell'esito della visita medica cui lo abbia fatto sottoporre, limitandosi a notificargli la constatata sua capacità o incapacità al lavoro. In caso di disaccordo tra i predetti Enti pubblici od Istituti specializzati di diritto pubblico ed il medico di fiducia del lavoratore, le Parti - su richiesta avanzata dal dipendente entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione dell'esito della visita medica cui è stato sottoposto - nomineranno di comune accordo un terzo medico. Nelle more della decisione il lavoratore non può riprendere servizio ed il tempo necessario per la decisione stessa viene computato agli effetti dei **commi 1° e 2° e 2 bis** del presente articolo. Qualora la decisione del terzo medico non intervenga entro i termini previsti **dai commi dal 1° o dal 2° o 2 bis comma** del presente articolo, il rapporto di lavoro rimane sospeso fino alla decisione stessa, ma in caso di conferma definitiva della certificazione del medico di fiducia del lavoratore, attestante la sua capacità lavorativa, sarà reintegrata la retribuzione per il periodo di sospensione.

Cure termali

16. Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Le assenze per cure termali, concesse ai sensi delle predette disposizioni, sono considerate assenze per malattia, nei limiti consentiti dalle disposizioni medesime.

Situazioni particolari

esclusi comunque dal computo dei periodi di cui ai commi 1 e 2 **e 2 bis** del presente articolo.

18. I casi di donazione di organi, debitamente certificati, sono considerati malattia a tutti gli effetti contrattuali, fatto salvo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e per fattispecie particolari (es. donazione midollo osseo).

Dichiarazione a verbale

1) *Trattamento lavoratori t.b.c.* - Ove l'affezione tubercolare, in relazione alla quale sia avvenuto il ricovero o sia stata riconosciuta dall'INPS l'indispensabilità del ricovero stesso o della cura ambulatoriale, si protragga oltre il limite massimo previsto per la corresponsio e

della retribuzione di cui al 6° o 7° comma del presente articolo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore che si trovi ancora ricoverato o nei confronti del quale permanga, a giudizio dell'INPS, l'indispensabilità del ricovero o della cura ambulatoriale, la retribuzione mensile - quale definita nell'art. 38 ("Struttura retributiva") - nella misura pari al 70% fino ad un periodo massimo di 12 mesi.

Resta comunque garantito al lavoratore il diritto alla conservazione del posto, senza decorrenza di anzianità, fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, nonché, in caso di rientro, alla utilizzazione con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative, secondo quanto disposto dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975, n. 419.

2) *Limiti temporali espressi in mesi* – I limiti temporali espressi in mesi nel presente articolo sono da intendersi tutti di 30 giorni ciascuno.

3) *Interpretazione autentica* - Le Parti firmatarie del presente CCNL si danno atto che i trattamenti di malattia ed infortunio di cui al presente articolo già corrisposti in relazione al versamento della contribuzione di malattia nei confronti dell'INPS hanno carattere integrativo e di anticipazione delle prestazioni dovute per legge dal medesimo Istituto.

Art. 27

Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività soppresse

Omissis....

D) Permessi annui retribuiti

D1) Riduzione orario di lavoro

14. Per il personale turnista la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 160 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro e vanno conseguentemente fruite a giornata.

15. Per le Aziende che applicano per il personale semiturnista un orario di lavoro settimanale di 40 ore, **in assenza di una specifica disciplina di miglior favore definita a livello aziendale**, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a ~~76~~ **96** ore annue.

16. Per le Aziende che già applicavano la riduzione di orario per il personale turnista di 160 ore, i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL 24 luglio 2001 ed addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne hanno altresì diritto a 6 giorni di permesso retribuito all'anno. Tali permessi giornalieri si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni di orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi.

Omissis....

G) Riposi Giornalieri

28. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di undici ore di riposo consecutivo ogni 24.

A fronte di una protezione adeguata, definita dalle Parti, ai sensi della premessa del presente articolo ("Orario di lavoro" – Giorni festivi e riposi – Festività soppresse) del CCNL, è consentita la deroga alla fruizione intera e continuativa di detto periodo di riposo giornaliero per i lavoratori turnisti e semi turnisti secondo quanto stabilito dalla specifica disciplina collettiva vigente (D.V. n. 3 al presente articolo), nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 30 ("Reperibilità") e dalla D.V. n. 2 dell'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") del presente CCNL.

29. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo a tutti gli effetti, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo, nei casi previsti o richiamati dall'art. 9 del D Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni e integrazioni, per i lavoratori addetti:

- alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei canali di carico e scarico;

cabine presidiate;

all'esercizio/manutenzione (organizzata in turno) e alla sorveglianza delle linee, d
e delle cabine;

alle attività correlate ai tempi di funzionamento della "borsa elettrica".

30. Per i lavoratori che siano normalmente addetti ad altre attività tecniche inerenti agli impianti di cui sopra, le ore di lavoro eventualmente prestate in giorno di domenica - che costituisce per essi il normale giorno di riposo - vanno compensate con la sola maggiorazione del 60% (o del 75% per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria, fermo restando per detti lavoratori il diritto al riposo compensativo in altro giorno non festivo della settimana, da fruire, di norma, nella settimana successiva.

31. Il trattamento previsto dal comma precedente compete anche ai lavoratori di cui al comma 29 nel caso di spostamento del loro giorno di riposo settimanale.

32. Per i lavoratori di cui ai commi 29 e 30 del presente articolo, in caso di spostamento, per effettive esigenze di servizio (esclusi, quindi, i casi di spostamento per far fronte ad assenze di natura preordinata o prolungata come ferie, malattia, infortuni e permessi, salvo casi del tutto straordinari e ad eccezione del primo giorno), del giorno di riposo prestabilito, devono essere informati almeno 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso; se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza tale preavviso, essi hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, ad una indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera. Qualora, però, il nuovo giorno di riposo compensativo venga a cadere in giorno festivo infrasettimanale, essi hanno diritto, per detto giorno, ad una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera. Dette indennità non spettano a coloro che prestano la propria attività in turno.

33. Ai lavoratori di cui al comma 29 del presente articolo, che non prestano la propria attività in turno, si garantisce peraltro che il giorno di riposo cada di domenica almeno una volta ogni quattro settimane. Ove questo eccezionalmente non avvenga sarà loro dovuta, per la domenica di cui rimanessero privati, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera.

34. Nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre), della Pasqua (Sabato Santo) e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno la libertà nelle ore pomeridiane. **A decorrere dal 2025 nelle vigilie delle festività di Capodanno (31 dicembre), e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa; resta ferma la libertà nelle ore pomeridiane nella vigilia della Pasqua (Sabato Santo).**

35. Qualora esigenze improcrastinabili di servizio non consentano ai dipendenti il godimento del beneficio suddetto, a tali lavoratori saranno concessi - in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio - permessi retribuiti pomeridiani fino a quattro mezze giornate (eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. **A decorrere dal 2025 tali permessi retribuiti saranno concessi fino a tre giornate e mezzo.** Per i lavoratori turnisti, detti permessi retribuiti vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate di cui al comma precedente.

35 bis Qualora i permessi di cui ai commi 34 e 35 siano stati oggetto di specifica regolamentazione a livello aziendale, nel corso del 2025 sarà effettuata apposita verifica in sede aziendale per definire in tempo utile gli opportuni adeguamenti ove necessario e ferme restando le situazioni di miglior favore per i lavoratori.

Omissis....

Art. 31

Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo proporzionale ai mesi di servizio prestati nell'anno come appresso specificato con decorrenza della retribuzione:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti;
- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi.

A partire dall'anno 2023:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 6 anni compiuti;
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi

A partire dall'anno 2025:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 3 anni compiuti;**
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 3 anni fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi**

2. Dal computo dei suddetti giorni viene escluso il sabato che, agli effetti delle ferie, è considerato giornata non lavorativa, nel caso di ripartizione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì.

3. Nel fissare l'epoca del periodo di riposo, l'Azienda tiene conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

4. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la sostituzione di esse con compenso alcuno. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno, né al recupero negli anni successivi.

5. Nel caso di provate esigenze di servizio o su esplicita richiesta del lavoratore, le ferie possono essere fruite fino al 30 aprile dell'anno successivo.

6. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati.

7. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

8. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero pari a 24 ore, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia non inferiore a giorni 3. Detto periodo di malattia si computa dal giorno in cui perviene all'unità di appartenenza del lavoratore, nell'arco del normale orario di lavoro, la comunicazione dell'insorgenza della malattia stessa. Resta ovviamente inteso che i giorni di interruzione delle ferie per effetto della malattia o del ricovero non comportano automatico prolungamento del programmato periodo di ferie.

Dichiarazioni a verbale

1) *Ferie nel primo anno di assunzione* - Ai lavoratori regolati dal Contratto vengono accordati, nell'anno solare di assunzione, tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi dell'anno stesso intercorrenti tra la data della assunzione medesima ed il 31 dicembre immediatamente successivo.

Inoltre, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro che intervenga prima del compimento del primo anno di servizio, si detrae dall'ammontare del trattamento di "fine lavoro" di competenza del lavoratore licenziato l'importo corrispondente ai dodicesimi di ferie da lui fruiti in più rispetto ai mesi di effettivo servizio prestati.

2) *Computo ferie in caso di assenze nel corso dell'anno* - Le ferie sono concesse al lavoratore in proporzione al servizio prestato nell'anno. Tuttavia, in linea di correttezza, non è da apportare nessuna decurtazione al numero di giorni di ferie spettanti al lavoratore in relazione alla sua anzianità, ove i periodi di assenza dal servizio per malattia non superino complessivamente nell'anno i mesi sei. Superato tale periodo, resta affidato alle Aziende valutare se ed entro quali limiti dare applicazione al principio della concessione delle ferie in proporzione al servizio effettivamente prestato.

3) *Spettanza ferie in caso di ripartizione orario di lavoro su sei giorni* - Qualora la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale sia in sei giorni, il periodo di ferie spettante ai lavoratori viene così stabilito:

24 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 8 anni compiuti;
1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre gli 8 anni fino ad un massimo di 26 giorni lavorativi.

A partire dall'anno 2023:

24 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 6 anni compiuti;
1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni fino ad un massimo di 26 giorni lavorativi

A partire dall'anno 2025:

- **24 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 3 anni compiuti;
1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 3 anni fino ad un massimo di 26 giorni lavorativi**

4) *Festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie* - Le festività infrasettimanali cadenti in periodo di ferie non vengono computate come giornate di ferie.

Art. 33

Classificazione del personale

Omissis....

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE NUOVE PROFESSIONALITA', COMPETENZE EMERGENTI E CLASSIFICAZIONE

Le Parti, consapevoli delle profonde trasformazioni che la transizione energetica ed ecologica, le innovazioni tecnologiche e i processi di digitalizzazione stanno operando sui vigenti modelli

organizzativi e sui tradizionali assetti di competenze/conoscenze dei lavoratori del settore elettrico, in applicazione di quanto convenuto nella Dichiarazione a Verbale all'art. 33 del CCNL 9 ottobre 2019, concordano che entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL 18 luglio 2022 venga costituita a livello di Settore una Commissione Paritetica Nazionale formata da 6 componenti per Parte, che procederà ad un primo lavoro sulla base dei seguenti obiettivi:

- approfondire l'impatto della digitalizzazione, dell'innovazione tecnologica e della transizione energetica sui mestieri elettrici tradizionali e i relativi effetti sull'autonomia e sulla polivalenza delle attività svolte;
- operare una ricognizione delle nuove professionalità e competenze emergenti nel settore elettrico.

Tali approfondimenti saranno finalizzati all'individuazione delle nuove filiere professionali, dei nuovi profili professionali e di competenze e collocazione nel sistema classificatorio. Il lavoro della Commissione paritetica dovrà essere concluso entro un anno dal suo insediamento. Sulla base di tale lavoro le Parti definiranno l'accordo per l'integrazione del presente articolo, ferma restando al livello aziendale la verifica congiunta della fase applicativa.

A valle della conclusione del primo step, le Parti si impegnano a proseguire, attraverso la commissione, l'approfondimento orientato alla definizione di un nuovo sistema classificatorio, adeguato alle esigenze produttive delle imprese e di valorizzazione delle professionalità espresse dai lavoratori e fermo restando il ruolo sindacale di rappresentare, tutelare ed assistere i lavoratori.

PROTOCOLLO NUOVE PROFESSIONALITA', COMPETENZE EMERGENTI E CLASSIFICAZIONE - 11 settembre 2024

PREMESSA

In relazione a quanto previsto dall'art.33 del CCNL 18/7/22 è stata istituita la commissione paritetica nazionale che ha svolto l'incarico assegnato, secondo quanto riportato nel presente documento e nell'allegato elenco con la descrizione dei profili professionali presi in considerazione.

In primis, è stata effettuata una riflessione di carattere generale sulle esperienze maturate nelle aziende in tema di professionalità presenti, richieste e caratteristiche del settore elettrico. Negli anni infatti, l'effetto combinato dei cambiamenti tecnologici e organizzativi, ha visto da un lato la scomparsa o forte riduzione di attività e figure di minor contenuto professionale, dall'altro l'emergere di nuove professionalità e specializzazioni, oltre che di nuove modalità di lavoro collegate all'evoluzione organizzativa che ha comportato di norma la riduzione dei livelli gerarchici e la definizione di ruoli caratterizzati da maggior integrazione funzionale e una diversa articolazione di autonomia e responsabilità.

Quanto sopra, peraltro, ha trovato conferma e concreto riconoscimento nei confronti del personale del settore, traducendosi negli anni in una costante crescita del livello medio degli inquadramenti (cosiddetto parametro medio contrattuale).

Tutto questo è stato oggetto di analisi e approfondimento nello studio svolto nel 2018 con il Politecnico di Torino "Dagli elettroni ai Bit. Le trasformazioni del lavoro nel settore elettrico".

Tale studio ha analizzato i processi di innovazione e digitalizzazione nei vari ambiti organizzativi e gli effetti che la disponibilità di grandi quantità di dati (IOT, big data, nuovi strumenti di lavoro) ha manifestato sul ruolo del fattore umano ai vari livelli dell'organizzazione e sulle politiche di gestione e sviluppo delle risorse.

Al contempo, i processi connessi alla transizione energetica, in particolare gli obiettivi di

una diversa fisionomia dell'intero settore sotto il profilo del business, dei perimetri di competenza e degli attori in campo.

A fronte di ciò, le Parti, fin dal rinnovo contrattuale del 2019 hanno previsto la costituzione di una distinta area contrattuale utile a gestire nell'ambito del CCNL elettrici alcune attività emergenti (efficienza energetica, servizi commerciali, piccole rinnovabili) in diversi casi ricadenti nel perimetro applicativo di altri contratti collettivi. Tale previsione si è concretizzata con l'accordo del 11 giugno 2021 che ha definito la disciplina speciale che fa parte integrante del CCNL 18/7/22.

INDIVIDUAZIONE FILIERE, PROFILI E COMPETENZE

Ciò premesso, il lavoro della Commissione ha preso avvio con la ricognizione delle nuove professionalità e competenze emergenti, partendo dalle aree maggiormente impattate (area digital Information technology, rinnovabili etc.) per poi considerare altresì l'impatto della digitalizzazione, dell'innovazione tecnologica e della transizione energetica sui mestieri elettrici tradizionali e i relativi effetti sull'autonomia e sulla polivalenza delle attività svolte.

Come elemento di contesto, è importante sottolineare come l'organizzazione del lavoro, ferme restando le peculiarità specifiche aziendali, ormai da tempo ha visto in generale il superamento delle strutture gerarchiche caratterizzate da ruoli/mansioni rigidamente distinti e definiti, in favore di modelli organizzativi flessibili, particolarmente nelle aree più impattate dall'innovazione e dalle transizioni digitale ed energetica, nei quali vengono ad assumere un particolare rilievo le "competenze" e gli elementi di carattere soggettivo che caratterizzano lo svolgimento di un ruolo e in definitiva il contributo del singolo lavoratore ai processi produttivi e ai risultati aziendali.

Analogamente si è cercato, avendo riguardo al resto della popolazione operante in aree e mestieri più tradizionali, di individuare figure che maggiormente sono state impattate dalle innovazioni e trasformazioni di cui sopra, caratterizzate da una modifica significativa dei ruoli aziendali svolti e delle competenze richieste nel mutato contesto organizzativo. In tale contesto, sono state contemplate alcune figure inerenti alle attività di servizi commerciali ed assistenza ai clienti, restando peraltro immutate le regole di definizione dell'ambito di applicazione del CCNL.

E' evidente infatti, che i processi digitali e i cambiamenti tecnologici e organizzativi hanno coinvolto tutte le aziende e tutte le persone a prescindere da livello e aree di appartenenza, mettendo a disposizione nuovi strumenti di lavoro e modalità di interazione all'interno dei team e delle strutture, con possibilità di crescita e arricchimento professionale secondo modalità diverse da quelle classiche in essere nell'ambito di strutture gerarchiche articolate.

In alcuni casi, sono stati identificati dei profili partendo dalle figure professionali emergenti già indicate nel sopraccitato studio del 2018 "Dagli elettroni ai bit", in altri casi più che singole figure sono stati evidenziati ambiti o filoni di attività, nuovi o comunque rilevanti dal punto di vista delle competenze richieste e messe in campo con gradualità e sfumature diverse.

Nell'elenco allegato, che fa parte integrante del presente protocollo, è riportato l'elenco finale dei profili oggetto di analisi, evidenziando per ciascuno area e subarea di appartenenza, descrizione sintetica delle attività, competenze e capacità richieste e scolarità correlate, da intendersi queste ultime come normale riferimento per i nuovi inserimenti, fermo restando la possibilità di coprire il profilo in funzione dell'esperienza e professionalità diversamente acquisite.

INSERIMENTO DEI PROFILI NEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Per quanto riguarda infine l'inserimento dei profili nel sistema classificatorio, a fronte della varietà di situazioni concretamente riscontrate nelle varie realtà, che presentano una significativa escursione nei livelli professionali, fermo restando la condivisione del set di conoscenze e competenze, ma con diverso grado di presenza a livello individuale delle stesse a seconda delle mansioni assegnate e concretamente svolte, si è operato nei seguenti termini:

Per i profili/ ruoli caratterizzati da un ampio ventaglio inquadramentale, si sono indicati fino a tre livelli di cui uno rappresentativo di una dotazione di competenze "di base", un secondo riferibile ad una condizione "intermedia", ed un ultimo di "alta" espressione del bagaglio professionale. I tre livelli,

Per altri profili/ruoli più "strutturati", per i quali in molti casi a livello aziendale sono previsti appositi accordi che definiscono percorsi evolutivi con determinate tempistiche e verifiche, si è indicato come riferimento il livello riconosciuto a fronte dell'accertata piena acquisizione e padronanza dell'insieme di competenze caratteristiche del ruolo, secondo le modalità specificamente definite negli accordi e regolamentazioni aziendali.

Ai livelli come sopra declinati corrispondono indicazioni di collocazione inquadramentale da intendersi quale mero riferimento per il settore. Ne consegue che l'applicazione dei riferimenti inquadramentali agli specifici contesti, in funzione di elementi di distinzione legati alla maggiore o minore complessità organizzativa e/o dimensione aziendale, può comportare oscillazioni verso l'alto o verso il basso delle medesime, nel rispetto dei criteri di inquadramento del personale, come fissati dal comma 18 dell'articolo 33.

A tale proposito, resta in particolare confermata la possibilità che alcuni profili, in determinate condizioni, laddove si abbia titolarità di posizioni organizzative di maggior rilievo o il possesso di contenuti specialistici particolarmente elevati, siano ricondotti all'area quadri (art.34 CCNL).

Resta inoltre confermato quanto previsto dal CCNL ed eventuali accordi aziendali integrativi relativamente alle modalità e condizioni inquadramentali di ingresso in azienda (es. apprendistato). Analogamente resta confermato quanto previsto nell'appendice al CCNL relativamente alla disciplina speciale delle attività di cui art.1 lettere E) F) e DAV (efficienza energetica, servizi commerciali assistenza ai clienti, piccole rinnovabili).

In definitiva, i profili, le competenze e i livelli così determinati riportati nell'elenco allegato, per quanto nutrito, vengono pertanto ad assumere un valore come riferimento esemplificativo di carattere indicativo per il settore, analogamente a quanto previsto in ingresso per le varie tipologie di apprendistato, utile anche per mettere a fuoco le competenze (vecchie e nuove) maggiormente ricercate dalle aziende e a orientare rispetto alle stesse programmi e piani formativi e le azioni di politiche attive interne al settore e nei confronti delle istituzioni ed enti preposti (es. atlante generale dei lavori e delle qualificazioni).

Ciò rappresenta altresì un ulteriore ausilio per la più corretta assegnazione in azienda delle posizioni e degli inquadramenti, nell'ambito del contesto tecnico organizzativo in cui si svolge il ruolo, coerentemente con i requisiti delle declaratorie e i criteri attuativi di cui al citato art.33.

* * *

Sulla base di quanto sopra, le Parti condividono le conclusioni del lavoro della Commissione e ritengono con questo che sia stato positivamente compiuto quanto concordato in sede di rinnovo contrattuale del 18/7/22, valendo il presente documento e relativo elenco dei nuovi profili come integrazione dell'art.33 CCNL, ferma restando la verifica congiunta della fase applicativa a livello aziendale. e la prosecuzione del confronto in commissione per quanto riguarda un approfondimento orientato alla definizione di un nuovo sistema classificatorio e fermo restando il ruolo sindacale di rappresentare, tutelare e assistere i lavoratori.

Le Parti si impegnano a proseguire, attraverso la commissione, l'approfondimento orientato alla definizione di un nuovo sistema classificatorio, adeguato alle esigenze produttive delle imprese e di valorizzazione delle professionalità espresse dai lavoratori e fermo restando il ruolo sindacale di rappresentare, tutelar

Formazione

1. Le Parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e a tal fine considerano la formazione una leva essenziale per potenziare il know how delle Aziende e la loro competitività anche a livello internazionale e, nello stesso tempo, per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori, per assicurare

individuali e aziendali, con il raggiungimento di sempre più elevati standard di qualità del servizio e di gradimento dei clienti finali.

2. In considerazione della valenza della formazione, che travalica il perimetro aziendale ed esplica riflessi anche sul “sistema Paese” in termini di crescita sostenibile e inclusiva, di sviluppo occupazionale, di contributo al processo di integrazione europea, il modello formativo deve essere configurato prendendo a riferimento le seguenti linee guida:

Osmosi “scuola/lavoro” per assicurare l'avvicinamento delle istituzioni formative alle esigenze delle aziende e agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro contrastando la disoccupazione giovanile;

Costruzione di percorsi formativi per i giovani neo assunti che promuovano il diffondersi delle nuove professionalità connesse all'evoluzione tecnologica e digitale;

Crescita e sviluppo delle competenze professionali delle risorse e adeguamento delle conoscenze/abilità professionali - tenuto conto della naturale obsolescenza delle competenze - per portarle continuamente “al passo” delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;

Accompagnamento e sostegno ai processi di cambiamento e trasformazione organizzativa interessanti il settore in relazione al processo di transizione energetica e alla innovazione digitale, noto come Industria 4.0, con rilevanti impatti sui modelli organizzativi, produttivi e di business. A tal fine è necessario investire nell'acquisizione e nel consolidamento delle competenze digitali e tecnologiche necessarie;

Sviluppo dell'impiegabilità delle risorse umane, nel rispetto della *diversity*, garantendo la flessibilità necessaria per fronteggiare nelle Aziende il dinamismo evolutivo creato dai processi di riposizionamento aziendale e rafforzando il profilo di potenziale ricollocabilità dei lavoratori all'interno ed all'esterno del settore in caso di crisi o riorganizzazione aziendale;

Promozione e consolidamento di una cultura diffusa in materia di ambiente e sicurezza del lavoro;

Impulso e sostegno alla cultura dell'inclusione e della diversità e dell'integrazione intergenerazionale;

Impulso e sostegno alla attività di trasferimento delle competenze in relazione al ricambio generazionale che si sta manifestando in tutte le aziende;

Supporto alla crescita e diffusione di relazioni industriali di qualità investendo su una consapevole formazione delle Parti Sociali.

Le Parti, nel riconoscere adeguato rilievo al processo formativo nel modello partecipativo consolidato nelle relazioni industriali del settore elettrico, che dà attuazione anche alla bilateralità, si impegnano ad operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua, che ha assegnato un ruolo di impulso e di coordinamento ai fondi interprofessionali nazionali, prevedendo procedure e percorsi legati all'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali.

3. Le iniziative formative, fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, saranno rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda (*formazione d'ingresso*);
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento (*formazione continua*);
- c) a singoli e gruppi/famiglie professionali, al fine di creare e potenziare figure professionali ritenute strategiche (*formazione*).

- d) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, (*formazione mirata*);
- e) ai dipendenti interessati da processi di riposizionamento aziendale e/o di cambiamento di ruolo nei percorsi di mobilità interna per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità in relazione ai compiti assegnati, in un'ottica di proficuo reimpiego (*formazione a sostegno del cambiamento e reindirizzo professionale*).

4. L'individuazione del fabbisogno formativo, le modalità e finalità di espletamento, il numero delle ore dedicate, la individuazione della formazione incentivata e finanziata, così come i percorsi formativi completati formeranno annualmente – di norma nel mese di novembre, sia per la fase consuntiva dell'anno in corso, sia per la fase preventiva riferita all'anno successivo - oggetto di specifico incontro con le strutture sindacali interessate, nella comune consapevolezza del ruolo centrale delle risorse umane nell'attuale scenario produttivo in cui sempre più la crescita professionale dei lavoratori costituisce la leva essenziale per lo sviluppo della capacità competitiva delle Aziende.

In relazione a quanto sopra, nelle imprese con oltre 50 dipendenti, potrà essere costituita una commissione bilaterale sulla formazione o in alternativa, la RSU identificherà, nel proprio ambito, il delegato alla formazione che dovrà essere in possesso di adeguate competenze per seguire la tematica della formazione. A tal fine saranno definiti appositi moduli formativi sulla formazione destinati al delegato alla formazione che avrà i seguenti compiti:

- a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- b) esaminare le esigenze formative proposte dalle aziende, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità.

5. In relazione ai fabbisogni formativi individuati ai sensi del precedente comma, a livello aziendale è progettata un'offerta formativa tale da assicurare, ad ogni lavoratore a tempo indeterminato, il coinvolgimento in iniziative formative individuali o collettive, pari a un minimo di 28 ore pro-capite nel triennio, che si eleva a 32 ore a partire dal 2023, e a 40 ore a partire dal 2024, **45 ore a partire dal 2026 e 50 ore dal 2027**. In tale monte ore non si computa la formazione in materia di sicurezza e salute. Nell'ambito del monte ore sopra indicato, per una quota pari a 8 ore pro-capite nel triennio, i lavoratori interessati possono attivarsi per scegliere corsi di formazione nell'ambito di un catalogo di offerte formative disposto a livello aziendale nel rispetto di una percentuale di assenza contemporanea pari di norma al 3% del personale in forza nell'unità produttiva. A livello aziendale potranno essere previste, a scelta dei lavoratori, anche ulteriori iniziative formative aggiuntive per la cui partecipazione potranno essere utilizzate le spettanze di giornate/ore di assenza retribuita nelle disponibilità del lavoratore in base ai diversi istituti contrattuali.

Tenuto conto dell'impatto sul settore elettrico della transizione energetica e digitale e dell'esigenza di potenziare l'innovazione e l'occupabilità che richiede un investimento straordinario in ambito formativo, le Parti condividono altresì, l'impegno ad attuare per il triennio 2025-2027 iniziative formative per una media pro capite non inferiore a **52 ore**.

L'applicazione di quanto previsto dal presente comma è oggetto di verifica da parte del delegato alla formazione o della commissione bilaterale aziendale sulla formazione, in conformità alle previsioni di cui ai commi 4 e 8 del presente articolo.

- 6. Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute e fermo restando il principio generale che prevede

l'erogazione della formazione di norma durante l'orario di lavoro, si conviene quanto segue: anche in relazione a quanto previsto dall'art. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, le iniziative formative previste ai punti c) d) e) del comma 3 del presente articolo possono collocarsi anche al di fuori dell'orario di lavoro senza dar luogo a corresponsioni per lavoro straordinario, una volta esaurite le spettanze previste dal comma 5, resta ferma l'erogazione durante l'orario di lavoro per la formazione rientrante nei piani attivati con accordo sindacale (es. FNC, ecc), nonché la formazione sulla sicurezza del lavoro ai sensi dell'art. 37, comma 12, TU D. Lgs n. 81/2008 s.m.i.

7. In attesa del libretto formativo del cittadino, fatte salve le prassi aziendali in atto, le diverse attività formative saranno registrate secondo le indicazioni fornite con il modello allegato, al fine di valorizzare l'esperienza del lavoratore e le conoscenze acquisite durante il suo percorso professionale; la formazione svolta deve essere documentata e certificata per essere considerata valida a tutti i fini consentiti dalla legge. L'attestazione delle attività formative, che conterrà anche le indicazioni riguardo i soggetti erogatori della formazione, sarà fornita al dipendente, su richiesta dello stesso; tale attestazione potrà avvenire anche con modalità digitali. **Al riguardo tenuto conto del documento programmatico dell'11 settembre 2024 dell'Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF) è prevista l'Attivazione del libretto formativo digitale del lavoratore a livello di settore in cui mettere in trasparenza le competenze e le conoscenze acquisite quale strumento oggettivo per l'attestazione della formazione effettuata.**

Commissione bilaterale sulla formazione a livello aziendale

8. Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 300 dipendenti, potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti e in conformità a quanto previsto dal precedente comma 4, una Commissione Bilaterale sulla formazione, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale. Tale Commissione formula proposte congiunte ed elabora progetti per lo sviluppo di iniziative formative, individuando gli strumenti bilaterali e le modalità più idonee rispetto ai dipendenti e alle varie realtà organizzative. In specifico con il compito di:

- a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- b) analizzare la pianificazione e i risultati dei progetti di formazione in relazione ai nuovi inserimenti al fine di accrescere le competenze e l'occupabilità dei dipendenti;
- c) esaminare le esigenze formative aziendali, con individuazione delle aree tematiche e delle relative modalità di fruizione, con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza, all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro al fine di rispondere in modo adeguato ed efficace alle esigenze di mercato e di qualità;
- d) individuare i percorsi formativi di sostegno alla ricollocazione e riconversione e alla analisi della pianificazione e dell'andamento dei progetti formativi, nonché delle esigenze occupazionali;
- e) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione inerenti le procedure di finanziamento in conformità degli specifici accordi sindacali attuativi. A tal fine si presterà attenzione alle nuove esigenze formative emergenti anche sulla base di studi e ricerche mirate sui cambiamenti in atto nel settore.

Con l'obiettivo di facilitare la realizzazione dei compiti sopra evidenziati, all'inizio dell'anno l'Azienda predisporrà una proposta di Piano di formazione periodica che, sulla base delle esigenze formative rilevate, definisca le linee guida degli interventi formativi articolati a partire dagli indirizzi enunciati nel presente articolo. Tale piano costituirà oggetto di valutazione rofondita i entro un periodo di tempo da parte della Commissione bilaterale

che potrà formulare osservazioni, pareri, ovvero avanzare richieste di approfondimento, integrazione e modifica.

Al fine di favorire lo scambio di esperienze sviluppate nel settore e la diffusione delle migliori pratiche, le Commissioni Bilaterali aziendali, effettueranno annualmente una compiuta informativa sulle attività svolte di cui ai punti a, b, c, d, e all'Organismo Bilaterale di settore. A tale Organismo saranno inoltre trasmessi da parte delle Aziende i progetti formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ad ulteriori nuove qualifiche aziendali rispetto a quelle indicate nell'art. 15 ("Apprendistato") del CCNL.

Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico (OBF) e nuovo ruolo nelle politiche attive

9. Le Parti condividono l'esigenza di valorizzare e rafforzare il modello bilaterale in tema di formazione, con l'obiettivo di rendere operativo un efficace polo di riferimento del settore, idoneo a intercettare i fabbisogni formativi e a facilitare, orientare e supportare l'impegno formativo ed a tal fine convergono di riqualificare il ruolo e i compiti dell'Organismo Bilaterale per la Formazione (OBF) del settore elettrico.

10. Qualora non operino in Azienda sistemi bilaterali preposti al raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione, a tale Organismo potrà essere attribuita la gestione per dette Aziende delle attività complessivamente inerenti le procedure di finanziamento con detti Fondi, ferma restando la preliminare condivisione delle Parti a livello aziendale dei relativi piani formativi.

11. Tale Organismo è formato da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Parti imprenditoriali e da 3 a 6 membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL. Il relativo regolamento attuativo e di funzionamento, definito con accordo delle Parti stipulanti, costituisce parte integrante allegata al presente CCNL.

12. A tale Organismo sono affidati i seguenti compiti:

- esame della normativa vigente, sia nazionale che a livello comunitario;
- analisi dei fabbisogni formativi del settore e monitoraggio sull'andamento dei progetti di formazione in atto nel settore;
- confronto e scambio di informazioni e valutazioni relative alle attività svolte dagli Organismi bilaterali per la formazione eventualmente operanti a livello aziendale anche ai fini della valorizzazione e diffusione delle migliori pratiche rilevate nel settore;
- sviluppo congiunto di iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni reali con
- promozione di proposte atte a favorire il dialogo delle Aziende con le Istituzioni formative di ogni ordine e grado per favorire esperienze di alternanza scuola lavoro e di apprendistato duale ed iniziative di orientamento al mondo del lavoro;
- analisi sulle iniziative formative relative all'aggiornamento in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, al sostegno ai processi di digitalizzazione e di transizione energetica, nonché alle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato; in tale sede saranno esaminate anche le iniziative attivate a livello aziendale sulla formazione 4.0 e sui relativi accordi aziendali previsti dalle normative vigenti;
- elaborazione di piani di "formazione mirata", cioè finalizzata alla riqualificazione delle competenze e/ professionalità ed al reimpiego delle risorse per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro delle aziende del settore.

esame delle proposte di iniziative formative a sostegno della ricollocazione e riconversione professionale e riqualificazione dei lavoratori;

- aggiornamento su nuove qualifiche settoriali di Apprendistato professionalizzante non incluse nell'art. 15 ("Apprendistato"), e dei relativi progetti formativi per attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante;
- monitoraggio sulle normative e procedure elaborate dalle varie Istituzioni in materia di formazione per la verifica della coerenza con le esigenze del settore, nonché allo scopo di individuare, in collegamento con le Istituzioni interessate, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- promozione presso i Ministeri competenti e presso FONDIMPRESA e FONSERVIZI di iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore elettrico;
- elaborazione congiunta di progetti e iniziative formative rivolte alle Aziende, alle organizzazioni sindacali e RSU per supportare relazioni industriali consapevoli su tematiche di impatto per il mondo del lavoro e per il settore elettrico, in relazione al processo di transizione energetica in atto.

Politiche Attive

13. Tenuto conto della situazione di profonda trasformazione del lavoro, in cui la pandemia ha accelerato alcune tendenze già in atto nel mercato del lavoro comunemente ricondotte alla Quarta rivoluzione industriale e alla transizione ecologica, le Parti sono consapevoli che il settore elettrico è chiamato a svolgere un ruolo importante e di traino nell'attuale scenario industriale. Le nuove sfide non possono essere affrontate soltanto in un'ottica difensiva ed assumono valenza strategica le politiche attive i cui effetti positivi potranno riguardare la società nel suo complesso, cogliendo in pieno le prospettive e l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In tale contesto l'Organismo Bilaterale per la Formazione del settore Elettrico - tenuto conto dell'esperienza positiva già maturata con il protocollo di solidarietà occupazionale del 25 gennaio 2017 - assume un ruolo propositivo sulle politiche attive su due direttrici:

- a) Iniziative a sostegno della valorizzazione dei percorsi di ricollocazione dei lavoratori a fronte di situazioni di criticità
- b) Iniziative a sostegno della partecipazione dei giovani al mercato del lavoro per contrastare la carenza di un'offerta adeguata alla domanda delle aziende che investono e crescono e che hanno necessità di trovare competenze adeguate.

14. ~~Per quanto riguarda le iniziative di politiche attive di cui alle lettere a) e lettera b), l'Organismo elaborerà una proposta alle Parti entro un anno dalla conclusione dell'accordo di rinnovo del CCNL 9 ottobre 2019 su iniziative di politiche attive finalizzate a realizzare:~~

- ~~— azioni di solidarietà occupazionale a fronte di crisi aziendali del settore~~
- ~~— azioni concrete per attivare specifici progetti del settore elettrico con le scuole, particolare con gli istituti tecnici, con il coinvolgimento delle Aziende presenti in territorio e finalizzati sia a sensibilizzare l'orientamento e l'offerta verso sbocchi professionali del mondo elettrico, sia a sviluppare competenze trasversali e specifiche per arricchire i curricula scolastici, con esperienze formative allineate all'innovazione tecnologica del settore e alla cultura della sicurezza nel mondo del lavoro~~
- ~~— azioni concrete per facilitare l'acquisizione e la circolazione tra le Aziende del settore dei cv da parte degli studenti e valorizzare le esperienze in tirocinio con il rilascio di una certificazione sulle conoscenze, competenze e soft skills acquisite durante lo stage, favorendo la loro concreta spendibilità e conoscibilità nelle aziende del settore~~
- ~~— azioni congiunte per realizzare una maggiore integrazione funzionale delle politiche attive definite dalle Parti con quelle tipo pubblicistico per evitare il rischio di~~

disoccupazione. In tale ottica è da ampliare la "missione" dei Fondi interprofessionali al fine di sostenere piani per valorizzare il sistema duale, piani per l'outplacement e ricollocazione di lavoratori coinvolti in procedure di esubero e per finanziare piani formativi per assumere tali lavoratori, piani per favorire la transizionalità lavorativa, ecc.

L'Organismo Bilaterale approfondirà anche la tematica del Fondo di solidarietà di settore e dei nuovi strumenti di gestione delle modifiche dei processi aziendali connessi allo sviluppo tecnologico e alla transizione energetica in relazione all'evoluzione del quadro normativo in corso.

In linea con la sperimentazione del citato Protocollo del 25 gennaio 2017, si conferma l'impegno da parte delle Aziende operanti nel settore elettrico ad acquisire curricula e candidature di risorse eccedentarie, per le quali siano state espletate le procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge n. 223/1991. L'organismo Bilaterale avrà il compito di verificare l'andamento del processo in tutte le sue fasi e adottare le opportune valutazioni di indirizzo. Le Aziende interessate da licenziamenti collettivi si impegnano, anche in forma associata, in raccordo con il predetto Organismo, alla gestione dei curricula, all'invio alle società del settore, alla raccolta e reportistica degli esiti delle valutazioni delle candidature, alle quali verrà dedicata prioritaria attenzione nei piani di inserimento, tenuto conto delle professionalità richieste. Nell'ottica prioritaria di favorire la ricollocazione di detti lavoratori, le offerte di nuova occupazione non saranno vincolate agli inquadramenti, profili professionali e retributivi e sedi di provenienza. *(nella formulazione del presente articolo è stato integrato ed assorbito il protocollo sulla solidarietà occupazionale del 25 gennaio 2017)*

14. Per quanto riguarda le iniziative di politiche attive di cui alle lettere a) e lettera b), **tenuto conto della proposta OBF condivisa in data 11 settembre 2024 sono previsti i seguenti filoni di intervento**

Occupabilità e competenze

Il primo filone di analisi/intervento sarà incentrato sul tema dell'occupabilità e sugli strumenti per sostenere la spendibilità e la portabilità nel mercato del lavoro, e prioritariamente fra le Aziende del Settore Elettrico, delle competenze acquisite, anche nei contesti non formali, dal lavoratore nel corso dell'intera vita professionale. In tale contesto, nell'ambito delle iniziative già delineate per la valorizzazione delle attività formative in azienda, verrà realizzato un libretto formativo digitale del lavoratore in cui "mettere in trasparenza" le competenze e le conoscenze e la loro evoluzione e consentire la "portabilità" di tali informazioni in caso di necessità di ricollocazione.

Tale Libretto avrà valenza, a tutti gli effetti, all'interno del settore elettrico, in quanto costituirà uno strumento di competenze acquisite dal lavoratore.

La realizzazione degli interventi di messa in trasparenza delle competenze acquisite da lavoratore, in particolare attraverso l'operatività del libretto formativo digitale, potrà contribuire ad anticipare soluzioni rispetto a criticità emergenti sull'occupabilità e l'evoluzione delle professionalità e, laddove si creino le condizioni per l'attivazione di quanto previsto dal Protocollo di solidarietà occupazionale del 25/1/2017, altresì alla migliore gestione dei processi di ricollocazione da parte del relativo Organismo Bilaterale.

Le Parti condividono l'opportunità di avviare un percorso finalizzato all'integrazione dell'Atlante del lavoro, da arricchire con i profili professionali e le competenze relative ai mestieri del settore elettrico. Tale processo utilizzerà le risultanze dei lavori svolti dalla

professionali e formativi e all'evoluzione delle competenze/conoscenze necessarie per lavorare nel settore.

Orientamento in ingresso

Il secondo filone sarà legato all'orientamento (PCTO, incontri/testimonianze nelle scuole) e all'ingresso nel mercato del lavoro, anche approfondendo modalità di inserimento come l'apprendistato duale.

Su tali tematiche saranno organizzati degli incontri per esaminare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro e per divulgare esperienze virtuose all'interno del settore. Infatti, una grande difficoltà è stata riscontrata in materia di formazione duale, che risulta ancora troppo marginale, soprattutto alla luce delle difficoltà che incontrano le aziende di dimensioni minori nell'organizzarla.

15. Le iniziative e progettualità che saranno messe in campo dall'Organismo bilaterale Formazione avranno la funzione di favorire:

- L'occupabilità e la spendibilità, nelle aziende e all'interno del Settore, delle competenze acquisite dal lavoratore nel corso dell'intera vita professionale, nell'ottica di prevenire gli effetti dei processi di obsolescenza delle competenze legate all'attuale contesto di transizione energetica e digitale;
- La promozione di un più rapido e proficuo inserimento nelle attività aziendali di risorse già parzialmente o sufficientemente formate e/o certificate.
- Lo sviluppo di azioni mirate al superamento del mismatch in fase di ingresso.

E' inoltre confermato il ruolo dell'Organismo bilaterale Formazione di indirizzare, proporre ed elaborare iniziative propedeutiche ad un miglior orientamento nel mercato del lavoro per focalizzare le competenze emergenti richieste nel settore elettrico, oltre che di supporto e monitoraggio dei relativi processi, anche favorendo il rapporto con le Istituzioni Pubbliche per rappresentare le criticità del settore e per proporre eventualmente le iniziative più opportune da attuare.

Art. 37

Diritto allo studio

1. Ai lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, Università, statali parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali verranno concessi permessi retribuiti in misura da concordarsi aziendalmente.
2. Sono fatte salve le discipline aziendali già vigenti alla data di entrata in vigore del CCNL 24 luglio 2001.
3. In assenza di accordo aziendale, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ai lavoratori studenti in occasione degli esami saranno riconosciuti permessi retribuiti nelle seguenti misure:
 - giorni lavorativi 11 (undici) per gli esami di licenza di scuola media inferiore;
 - giorni lavorativi 16 (sedici) per gli esami di licenza di scuola media superiore;
 - per ogni esame **inerente il ciclo di istruzione terziaria (ITS, Laurea triennale/magistrale o a ciclo unico, master universitario, dottorato di ricerca) universitario**, non più di una volta per lo stesso esame e fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 2 della legge n. 300/1970, 1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori.
4. I permessi previsti dal precedente comma verranno concessi limitatamente al conseguimento del primo titolo di studio ai diversi livelli indicati.

5. Permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite sono assegnati ai lavoratori che conseguono il titolo di scuola media dell'obbligo presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o altri titoli di studio individuati in sede aziendale comunque finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda.
6. In relazione al piano di studio individuato all'inizio del triennio, le 150 ore potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.
7. Complessivamente il lavoratore non potrà comunque fruire di permessi retribuiti in misura superiore a 50 ore per ciascun anno scolastico previsto nel piano di studi.
8. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% della forza occupata con il minimo di un lavoratore, fermo restando che dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
9. A far data dal compimento del 5° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un "congedo per la formazione" nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n.53.
10. A richiesta dell'azienda, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
11. I permessi di cui al presente articolo non sono in nessun caso cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi derivanti da contrattazione collettiva aziendale.

Art. 41 Indennità

Omissis ...

Indennità lavori sotto tensione

4. In quanto in possesso di abilitazione AT1 o AT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete AT, ~~in conformità al decreto ministeriale 9 giugno 1980~~, oppure di abilitazione MT1 e MT2 per lo svolgimento di lavori sotto tensione sulla rete MT, in conformità **all'art. 82 dlgs 81/2008 e DM 4 febbraio 2011 e alle norme tecniche di riferimento** ~~al decreto ministeriale 13 luglio 1990, n. 442~~, è riconosciuta agli interessati un'indennità pari al 25% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio. Le abilitazioni di cui sopra, in conformità ai decreti sopracitati, possono, inoltre, essere rilasciate con riferimento ad un ambito di competenze più limitato, in tal caso è corrisposta agli interessati un'indennità pari al 6,5% del valore giornaliero del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore per ogni giornata di presenza in servizio. Le indennità di cui sopra sono cumulabili, qualora ne ricorrano i presupposti, con l'indennità lavori gravosi di cui al presente articolo.

Art. 45
Trattamento di fine rapporto

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro spetta un trattamento di fine rapporto (TFR) per la cui disciplina si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.297.
2. In applicazione dell'art.1 della sopracitata legge, la retribuzione da prendere come base per la determinazione del TFR è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:
 - minimo contrattuale integrato;
 - aumenti periodici di anzianità;
 - ex premio di produzione;
 - tredicesima e quattordicesima mensilità;
 - importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità e dei livelli salariali di categoria;
 - superminimi individuali/aumenti di merito;
 - Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di cui al Protocollo Governo Parti sociali del 31 luglio 1992;
 - differenze sui minimi in caso di mutamento mansioni;
 - indennità di reperibilità;
 - controvalore alloggio in caso di concessione dello stesso a fini di reperibilità;
 - indennità temporanea apprendisti
 - **Trattamenti turnisti e semiturnisti nei casi previsti dall'art. 29 CCNL .**
3. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale in forza alle Aziende alla data di stipulazione del CCNL 24 luglio 2001.
4. Relativamente alle anticipazioni TFR previste dalla legge, sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore.

Art. 46 Previdenza Complementare

Premessa

Le Parti riconoscono il valore della previdenza complementare come pilastro fondamentale per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori e operano affinché sia sempre più diffusa all'interno del settore ed estesa a tutti i lavoratori con particolare riferimento al personale neo assunto. A tal fine le Parti congiuntamente attiveranno, sia a livello settoriale che aziendale, una campagna informativa e promozionale con il coinvolgimento dei Fondi operanti nel settore per favorire la consapevolezza dei dipendenti ancora non iscritti sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare. A tale riguardo le Parti esprimono il loro sostegno ad un intervento normativo atto a prevedere, per tutti i lavoratori in servizio ancora non iscritti, un nuovo periodo di silenzio-assenso di 6 mesi per scegliere la destinazione del proprio TFR.

Le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fopen e Pegaso, anche in relazione alle novità introdotte per i fondi pensione con il D. Lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 (recante "Attuazione della direttiva UE 2016/2341 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali") in merito alla eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

Con riguardo agli attuali Fondi operanti nel settore elettrico, Fopen e Pegaso, le Parti confermano che, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'adesione alle Fonti istitutive e dagli specifici accordi sindacali previsti dagli Statuti dei suddetti Fondi, le Aziende che applicano il presente CCNL sono tenute ad iscriversi ad uno dei predetti Fondi di riferimento al fine di consentire ai propri dipendenti di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare negoziale.

Contribuzione

1. In aggiunta alle percentuali indicate dagli accordi istitutivi di riferimento, le Aziende, per effetto delle previsioni di volta in volta disposte in occasione dei rinnovi del CCNL, versano ai Fondi di previdenza complementare un contributo aggiuntivo di € 47 **20** mensili (**per 14 mensilità**) a carico del solo Datore di lavoro¹.

Misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare

2. Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, condividono di introdurre nuove misure periodiche di sostegno previdenziale a favore del personale neo assunto al fine di favorire l'iscrizione alla previdenza complementare e costituire una dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.

3. Ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020, sempreché iscritti ai Fondi operanti nel settore, verrà versato direttamente al Fondo Pensione, a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di dieci aumenti, un importo il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento, alla tabella in calce riportata.

3bis Ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2020, che non hanno esercitato la scelta, anche tacita, verso la previdenza complementare e che non hanno richiesto il riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità biennali entro i primi sei mesi dall'assunzione così come previsto all'art. 39 comma 6, verrà versato direttamente ai Fondi Pensione operanti nel

¹ Ai sensi del Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 CCNL 11 febbraio 2025 a decorrere dal 1° gennaio 2026 le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore un ulteriore importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per ogni anno di anzianità di servizio, a decorrere dal 1° gennaio 2027, per un massimo di 10 anni, per un totale di € 30 per ogni lavoratore.

settore, con decorrenza dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità, per un massimo di dieci aumenti, un importo a titolo di misura periodica di sostegno al sistema di previdenza complementare, il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento nella tabella in calce riportata. Per tali lavoratori, il versamento di tale contributo mensile da parte del datore di lavoro determinerà l'iscrizione automatica al Fondo pensione. Per i lavoratori già assunti ante 2025, con i requisiti sopra indicati, l'accredito delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare avverrà entro il 31.12.2025.

4. Le misure periodiche di sostegno previdenziale decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'anno di anzianità.

5. Gli importi di dette misure periodiche di sostegno previdenziale verranno esclusivamente attribuite in cifra fissa non modificabile in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria. Tali importi non soggetti a rivalutazione sono corrisposti per 14 mensilità annue e non sono computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.

Importi delle misure periodiche di sostegno previdenziale

Inquadramento	Importo
QS	29,41
Q	27,80
ASS	25,84
AS	23,89
A1S	22,72
A1	21,44
BSS	20,23
BS	19,18
B1S	18,10
B1	17,08
B2S	15,68
B2	14,29
CS	12,18
C1	10,60
C2	9,45

DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1) **Informativa ai neoassunti** – Le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'attivazione di modalità informative nei confronti dei neo assunti - entro i sei mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta di destinazione del TFR - sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare e sulla possibilità di esercitare, entro tale periodo, l'opzione di cui all'art.39 ("aumenti periodici di anzianità), comma 6, CCNL.

Art. 49

Pari Opportunità, Diversità e Inclusione

1. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e tenuto conto delle novità apportate dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 che ha modificato detto codice ed ha introdotto altre disposizioni in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, nell'intento di sviluppare iniziative nell'ambito delle previsioni e delle possibilità offerte dalla suddetta normativa sulle azioni positive, in armonia con le raccomandazioni UE a tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro **e con la Direttiva UE 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**, le Parti convengono di promuovere azioni finalizzate ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo soggettive ed oggettive che non consentano una effettiva parità di opportunità per l'accesso al lavoro e nel lavoro per uomini e donne.

Omissis....

INIZIATIVE PER LE VITTIME DELLA VIOLENZA DI GENERE

12. Le Parti promuoveranno in sede aziendale il confronto relativo all'adozione di iniziative contro la violenza e le molestie di genere.

Ferma restando una più compiuta regolamentazione a livello aziendale, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art.24 primo comma del D. Lgs. n. 80/2015, saranno riconosciute, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro, le seguenti misure:

- diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di ~~sei~~**dodici** mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 dell'art. 24 D. Lgs. n.80/2015;
diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita di cui all'art. 32, comma 7 ("Assenze – Permessi e brevi congedi – Cariche pubbliche – Aspettativa") entro il limite temporale massimo di 24 ~~36~~ mesi
- individuazione temporanea di una diversa sede di lavoro, ove possibile, per gara tutela della incolumità ed il sereno svolgimento della prestazione lavorativa; qualora \ più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, diritto di richiedere all'az. il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative;
l'anticipazione di quote del Tfr maturato;
integrazione in qualità di fonti istitutive negli statuti dei Fondi di Previdenza Complementare del settore della causale per ottenere anticipazioni dai Fondi medesimi;
agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione e lavorativa e/ o nella attribuzione del telelavoro;
- accesso al part-time in via temporanea con diritto al ripristino del tempo pieno.

1. A livello aziendale, anche attraverso le Commissioni Bilaterali ove presenti, potranno essere individuate ulteriori misure aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 24, D. Lgs. n. 80/2015 per le lavoratrici, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. A titolo esemplificativo

- inserimento negli accordi aziendali relativi alle “ferie solidali” della possibilità di fruizione di tali benefici da parte delle lavoratrici inserite nei suddetti percorsi;
- previsione di iniziative formative per favorire il reinserimento delle lavoratrici al loro rientro in servizio al termine del periodo di assenza.
- **Previsione di iniziative formative e/o campagne di comunicazione dirette a tutti i lavoratori per favorire la cultura inclusiva e la sensibilizzazione sulle misure e comportamenti per contrastare la violenza di genere, a partire dal linguaggio e dal superamento degli stereotipi discriminatori.**

Dichiarazioni a Verbale

- 1) Vittime della violenza di genere – Le Parti si danno atto che quanto previsto al comma 12 del presente articolo laddove si riferisce alle lavoratrici vittime di violenza di genere sarà applicato per quanto compatibile anche ai lavoratori al ricorrere dei medesimi presupposti.

Art. 38
Struttura retributiva

1. La retribuzione mensile è composta dalla somma delle seguenti voci: minimo contrattuale integrato di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo (risultante dal conglobamento dei minimi tabellari in atto fino alla data del 1° aprile 2013 e dell'ex indennità di contingenza¹) e dai corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito, nonché dagli importi "ad personam" riferiti agli ex istituti contrattuali dei supplementi dei minimi, aumenti biennali/scatti di anzianità, dei livelli salariali di categoria.
2. A tutti gli effetti, la retribuzione giornaliera ed oraria si ottiene dividendo la retribuzione di cui al comma 1 rispettivamente, per 26 e 168,60.
3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:
 - tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 40 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità");
 - elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.
4. Inoltre, al verificarsi dei presupposti fissati negli articoli del presente Contratto, è prevista l'erogazione delle seguenti indennità/compensi:
 - turno/semiturno
 - ore notturne
 - reperibilità
 - mancato preavviso spettante in caso di spostamento del riposo settimanale
 - mancato riposo settimanale in giorno domenicale almeno 1 settimana ogni 4
 - ore viaggio
 - mancata esecuzione lavoro programmato
 - rischio cassa/maneggio danaro
 - utilizzo del certificato di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore di 1° grado
 - lavori sotto tensione
 - utilizzo del certificato di qualificazione per l'esecuzione di saldature
 - capo formazione
 - lavori gravosi
 - bilinguismo
 - guida
 - lavoro festivo e straordinario
 - ore ordinarie domenicali turno/semiturno
 - assegni "ad personam"

La retribuzione di cui al comma 1 del presente articolo e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.

Durante il periodo della fruizione delle ferie, oltre alla "retribuzione", così come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposti, ove esistenti, gli assegni "ad personam" per "riduzione orario", nonché le indennità fisse mensili.

Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 6, limitando l'erogazione delle predette indennità ad un periodo coincidente con quello delle ferie spettanti, maggiorato di 15 giorni all'anno.

PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Premessa

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (**TEC**) che è costituito dal trattamento economico minimo (**TEM**) e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare di cui all'art. 46, Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 47, Copertura assicurativa contro la premorienza da malattia di cui all'art. 51) e di Produttività.

2. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2025-2027 sarà costituito dalle seguenti componenti:

- a) Incremento dei minimi (TEM)
- b) Welfare
- c) Produttività

Le Parti hanno convenuto di anticipare la verifica degli scostamenti inflattivi rispetto al triennio 2022-24 - di cui al punto 3 del "Protocollo sul trattamento economico" allegato all'art. 38 del CCNL 18 luglio 2022 - prendendo a riferimento i dati a consuntivo della Comunicazione IPCA - NEI del 7 giugno 2024. Pertanto, per il triennio 2025-2027, in applicazione della metodologia di adeguamento degli scostamenti inflattivi contrattualmente convenuta, la prima tranche di aumenti del rinnovo includerà il consolidamento sui minimi dell'importo di 15 euro.

Inoltre, in via del tutto eccezionale, per valutare - ai fini della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni - la situazione straordinaria di eccezionale crescita inflattiva verificatasi negli anni 2022 e 2023, viene quantificato un incremento retributivo complessivo, comprensivo dell'adeguamento dei 15 euro sopra indicato, stabilito sul parametro medio 179,76 in misura pari a euro 290 sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo da allocare sul welfare pari a euro 5 dal 2026, che sale a euro 7 dal 2027 e un importo di euro 15 da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2025, 2026 e 2027.

a) Incremento dei minimi (TEM)

Nella tabella allegata all'art. 38 CCNL è precisato il valore riparametrato per ciascun livello di inquadramento dei singoli scaglioni di aumento, nonché il valore dei nuovi minimi tabellari.

Decorrenza	1/04/2025	1/04/2026	1/04/2027	1/10/27	Totale
incremento dei minimi	€ 90	€ 65	€ 65	€ 70	€ 290

b) Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2026, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per il 2026 e a € 4 per il 2027 per ogni mensilità (14 mensilità) e destineranno all'Assistenza sanitaria integrativa un incremento per ogni mensilità (14 mensilità) pari a € 2 per il 2026 e pari a € 3 per il 2027.

c) Produttività

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività. In tale contesto, le Parti intendono, come ulteriore segnale di

responsabilità nei confronti del Paese in una fase particolarmente delicata per il mondo dell'energia, correlare strettamente tale quota ad un innalzamento del livello di efficienza, efficacia e qualità del servizio elettrico.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale avendo come linea guida prioritaria il miglioramento della qualità del servizio elettrico ed utilizzando al riguardo anche i parametri tecnici misurati dall'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ad esempio per la distribuzione, il numero e durata delle interruzioni, per vendita/mercato, il tasso di reclusione e i tempi medi di emissione delle fatture, ecc).

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art. 44 "Premio di risultato" CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo.

Decorrenza	2025	2026	2027
Importo da destinare a produttività a livello aziendale	€ 210	€ 210	€ 210

Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti economici previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

In caso di variazione della vigenza contrattuale, in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione indicata rispetto a quanto previsto (6%) per il calcolo degli aumenti del TEM di cui al precedente CCNL, alla prima data utile del 2028 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e al giugno 2028, si procederà secondo le seguenti modalità:

In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati previsione 2025-2027) superiore di almeno lo 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di € 15, pro quota sui minimi e sul premio di risultato, con decorrenza giugno 2028.

In caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo +/- 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di €15 resta consolidato in produttività e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL.

In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando comunque la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) *Assegni "ad personam"* - Si chiarisce che i cosiddetti assegni "ad personam" in atto nei confronti di alcuni lavoratori seguiranno le sorti delle corresponsioni dalle quali traggono origine (esempio: assegni di merito, indennità particolari, livelli salariali di categoria, ecc.).
- 2) *Ex supplementi dei minimi ed Aumenti biennali/scatti di anzianità "ad personam"* - Vale quanto specificatamente stabilito nell'art. 39 ("Aumenti periodici di anzianità").
- 3) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo contrattuale integrato stabilito per tale categoria, conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità e gli importi "ad personam" a titolo di ex "supplementi minimi" e di ex "aumenti biennali/scatti di anzianità" già acquisiti; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi contrattuali integrati gli importi "ad personam" ex "livelli salariali di categoria" (soppressi dal 1992), gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.
- 4) *Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate* - Si ribadisce che la retribuzione mensile di cui al comma 1 costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.
- 5) *ERI* - Si chiarisce che sono parte integrante della retribuzione di cui al comma 1 gli importi corrisposti a titolo di ex elementi retributivi integrativi (ERI) ai sensi dei precedenti contratti collettivi.
- 6) *Importi in cifra* - Per effetto dell'individuazione dell'importo dei minimi e dell'ex indennità di contingenza in misura unica a livello di CCNL, le eventuali differenze rispetto a dette voci di retribuzione così come risultanti dalle precedenti contrattazioni di livello nazionale saranno conservate in cifra non assorbibile ai lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL 24 luglio 2001. Tali importi rientrano nel concetto di retribuzione così come definito dal comma 1 del presente articolo.

A far data dal 1° aprile 2013 il computo delle indennità, che il presente CCNL e/o le precedenti normative di carattere nazionale tuttora vigenti stabiliscono in percentuale sul valore degli ex minimi tabellari, confluiti nei "minimi contrattuali integrati", viene effettuato sottraendo dall'importo di detti minimi contrattuali integrati i valori dell'ex indennità di contingenza, utilizzando gli ex divisori giornaliero ed orario, pari rispettivamente a 25 e 167.

Minimi contrattuali integrati

Scala parametrica		Da 1°/4/2025		Da 1°/4/2026		Da 1°/4/2027		Da 1°/10/2027		aumento a regime
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	
QS	255,07	127,71	4115,33	92,23	4207,56	92,23	4299,79	99,33	4399,12	411,50
Q	228,89	114,60	3692,95	82,77	3775,71	82,77	3858,48	89,13	3947,61	369,26
ASS	202,04	101,15	3259,62	73,06	3332,68	73,06	3405,73	78,67	3484,41	325,94
AS	189,10	94,68	3050,90	68,38	3119,27	68,38	3187,65	73,64	3261,28	305,06
A1S	181,14	90,69	2922,60	65,50	2988,10	65,50	3053,60	70,54	3124,14	292,23
A1	172,84	86,54	2788,67	62,50	2851,16	62,50	2913,66	67,31	2980,97	278,84
BSS	164,59	82,41	2655,60	59,52	2715,11	59,52	2774,63	64,09	2838,72	265,53
BS	157,58	78,90	2542,40	56,98	2599,38	56,98	2656,35	61,36	2717,72	254,22
B1S	150,15	75,18	2422,59	54,29	2476,88	54,29	2531,17	58,47	2589,64	242,23
B1	143,41	71,80	2313,78	51,85	2365,63	51,85	2417,49	55,84	2473,33	231,35
B2S	133,93	67,06	2160,86	48,43	2209,28	48,43	2257,71	52,15	2309,87	216,07
B2	124,62	62,39	2010,61	45,06	2055,67	45,06	2100,73	48,53	2149,26	201,04
CS	110,50	55,32	1782,73	39,95	1822,69	39,95	1862,64	43,03	1905,67	178,26
C1	100,00	50,07	1613,45	36,16	1649,61	36,16	1685,77	38,94	1724,71	161,23

Aumento medio a regime €290 su parametro medio 179,76 valore punto 29,80

Appendice

Appendice

Art. 27

Orario di lavoro - Giorni festivi e riposi – Festività sopresse

Omissis....

H) Riposi Giornalieri e settimanali

28. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di undici ore di riposo consecutivo ogni 24.

A fronte di una protezione adeguata, definita dalle Parti, ai sensi della premessa del presente articolo ("Orario di lavoro" – Giorni festivi e riposi – Festività sopresse) dell'Appendice al CCNL, è consentita la deroga alla fruizione intera e continuativa di detto periodo di riposo giornaliero per i lavoratori turnisti e semiturnisti secondo quanto stabilito dalla presente disciplina collettiva nonché per i lavoratori reperibili in relazione a quanto previsto dall'art. 30 ("Reperibilità") e dalla D.V. n. 2 dell'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice al presente CCNL.

29. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

30. Con riferimento ai lavoratori di cui al comma 28 per i quali è ammesso a norma di legge e di CCNL il riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica questa ultima è considerata giorno lavorativo, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato in sostituzione del riposo settimanale.

31. L'azienda ha comunque facoltà di disporre per esigenze di servizio, lo spostamento dei turni di riposo settimanale, previo adeguato preavviso ai lavoratori interessati non inferiore alle 48 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso. Se tale spostamento è avvenuto per motivi di servizio senza tale preavviso, i lavoratori interessati hanno diritto, per il giorno in cui avrebbero dovuto avere il riposo, al compenso della sola maggiorazione prevista per lavoro festivo (o del festivo notturno per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria di cui all'art. 28 ("Lavoro straordinario - Lavoro festivo - Lavoro notturno") dell'Appendice. Resta sempre ferma comunque la fruizione del riposo settimanale di norma nella settimana successiva.

31 bis. A decorrere dal 2025, nelle viglie delle festività di Capodanno (31 dicembre) e del Natale (24 dicembre), nonché nella giornata del 2 novembre, al personale non indispensabile alle necessità del servizio le Aziende concederanno la libertà nelle ore pomeridiane.

31 ter. Qualora esigenze improcrastinabili di servizio non consentano ai dipendenti il godimento del beneficio suddetto, a tali lavoratori saranno concessi - in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio - permessi retribuiti pomeridiani fino a tre mezze giornate eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Per i lavoratori turnisti, detti permessi retribuiti vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate di cui al comma precedente.

Om.

Appendice

Art. 46

Previdenza Complementare

Premessa

Le Parti riconoscono il valore della previdenza complementare come pilastro fondamentale per il futuro trattamento pensionistico dei lavoratori e operano affinché sia sempre più diffusa all'interno del settore ed estesa a tutti i lavoratori con particolare riferimento al personale neoassunto. A tal fine le Parti congiuntamente attiveranno, sia a livello settoriale che aziendale, una campagna informativa e promozionale con il coinvolgimento dei Fondi operanti nel settore per favorire la consapevolezza dei dipendenti ancora non iscritti sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare. A tale riguardo le Parti esprimono il loro sostegno ad un intervento normativo atto a prevedere, per tutti i lavoratori in servizio ancora non iscritti, un nuovo periodo di silenzio-assenso di 6 mesi per scegliere la destinazione del proprio TFR.

Le Parti si impegnano a promuovere le necessarie iniziative nei confronti delle altre Fonti istitutive degli attuali Fondi operanti nel settore, Fopen e Pegaso, anche in relazione alle novità introdotte per i fondi pensione con il D. Lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 (recante "Attuazione della direttiva UE 2016/2341 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2016, relativa alle attività e alla vigilanza degli enti pensionistici aziendali o professionali") in merito all'eventualità di realizzazione di future sinergie tra detti Fondi.

Con riguardo agli attuali Fondi operanti nel settore elettrico, Fopen e Pegaso, le Parti confermano che, fatti salvi gli obblighi derivanti dall'adesione alle Fonti istitutive e dagli specifici accordi sindacali previsti dagli Statuti dei suddetti Fondi, le Aziende che applicano il presente CCNL sono tenute ad iscriversi ad uno dei predetti Fondi di riferimento al fine di consentire ai propri dipendenti di beneficiare dei vantaggi della previdenza complementare negoziale.

Contribuzione

1. È prevista una aliquota di contribuzione ordinaria minima pari al 1,21% a carico azienda ed 1,21% a carico dipendenti, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del TFR. A tal fine le Aziende e le Organizzazioni Sindacali, in quanto Fonti istitutive dei Fondi presenti nel settore (FOPEN e PEGASO), si faranno reciprocamente parte attiva affinché tale possibilità venga recepita dagli Statuti dei Fondi citati e vengano individuate le modalità più opportune per agevolare l'iscrizione delle Aziende e dei lavoratori. L'obbligo contributivo di cui ai commi precedenti è assunto dalle Aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori che si iscrivono ai Fondi summenzionati.
- 1 Le Aziende versano un contributo aggiuntivo a carico del solo Datore di lavoro di € 44
14 euro mensili per 14 mensilità ai predetti Fondi.²

Misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare

2. Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, condividono di introdurre nuove misure periodiche di sostegno previdenziale a favore del personale neo assunto al fine di favorire l'iscrizione alla previdenza complementare e costituire una

² Ai sensi del Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 CCNL 11 febbraio 2025 a decorrere dal 1° gennaio 2026 le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore un ulteriore importo aggiuntivo in misura ~~fissa~~ pari a € 3 per ogni mensilità e pari a € 4 per ogni mensilità a partire

dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.

3. Ai lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale all'Azienda, sempreché iscritti ai Fondi operanti nel settore, verrà versato direttamente al Fondo Pensione, a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di dieci aumenti, un importo il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento, alla tabella in calce riportata.

Le misure periodiche di sostegno previdenziale decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'anno di anzianità.

3bis Ai lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale, che non hanno esercitato la scelta, anche tacita, verso la previdenza complementare e che non hanno richiesto il riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità biennali entro i primi sei mesi dall'assunzione così come previsto all'art. 39 comma 5 della presente APPENDICE al CCNL, verrà versato direttamente ai Fondi Pensione operanti nel settore, con decorrenza dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità, per un massimo di dieci aumenti, un importo a titolo di misura periodica di sostegno al sistema di previdenza complementare, il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento nella tabella in calce riportata. Per tali lavoratori, il versamento di tale contributo mensile da parte del datore di lavoro determinerà l'iscrizione automatica al Fondo pensione. Per i lavoratori già assunti ante 2025, con i requisiti sopra indicati, l'accredito delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare avverrà entro il 31.12.2025.

4. Gli importi di dette misure periodiche di sostegno previdenziale verranno esclusivamente attribuite in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria. Tali importi non soggetti a rivalutazione sono corrisposti per 14 mensilità annue e non sono computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.

Importi delle misure periodiche di sostegno previdenziale

Inquadramento	Importo €
Q	19,87
I	19,39
II	17,81
III	17,12
IV	16,12
V	15,84
VI	15,39

DICHIARAZIONE A VERBALE

Informativa ai neoassunti – Le Parti si impegnano a promuovere a livello aziendale l'attivazione di modalità informative nei confronti dei neo assunti - entro i sei mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta di destinazione del TFR - sui vantaggi derivanti dall'iscrizione alla previdenza complementare e sulla possibilità di esercitare, entro tale periodo, l'opzione di cui all'art.39 ("aumenti periodici di anzianità"), come previsto dal CCNL.

APPENDICE
Art. 38
Struttura retributiva

1. La retribuzione mensile è composta dalla somma delle seguenti voci: minimo contrattuale integrato di cui alla tabella riportata in calce al presente articolo e corrispettivi eventualmente spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità e di merito.
2. A tutti gli effetti, la retribuzione giornaliera ed oraria si ottiene dividendo la retribuzione di cui al comma 1 rispettivamente per 26 e 173.
3. In aggiunta alla retribuzione, vengono corrisposti i seguenti emolumenti:
 - tredicesima e quattordicesima mensilità, disciplinate dall'art. 40 ("Tredicesima e quattordicesima mensilità") del CCNL;
 - elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a € 10,33 di cui al Protocollo 31 luglio 1992.
4. La retribuzione di cui al comma 1 del presente articolo e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente Contratto sono fissati al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di Contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.
5. Durante il periodo di fruizione delle ferie, oltre alla retribuzione come definita al comma 1 del presente articolo, continuano ad essere corrisposte, ove esistenti, eventuali indennità fisse mensili definite a livello aziendale.
6. Il trattamento economico in caso di malattia e infortunio, salva diversa specificazione, corrisponde a quello di cui al precedente comma 5, limitando l'erogazione delle predette eventuali indennità ad un periodo massimo pari a 30 giorni all'anno.

Dichiarazioni a verbale

- 1) *Retribuzione per festività infrasettimanali non lavorate* - Si ribadisce che la retribuzione mensile di cui al comma 1 costituisce il corrispettivo per tutte le giornate di lavoro ordinario prestato dal dipendente senza diritto da parte di questi a compenso alcuno per le festività infrasettimanali non lavorate.
- 2) *Passaggio di categoria a seguito di mutamento mansioni* - In tutti i casi di passaggio definitivo in categoria superiore, il lavoratore ha diritto al minimo contrattuale integrato stabilito per tale categoria, conservando in cifra gli aumenti periodici di anzianità; vengono invece assorbiti sino alla concorrenza della differenza fra i due minimi contrattuali integrati gli aumenti di merito, nonché gli altri assegni "ad personam", salvo che, per questi ultimi, sia specificatamente previsto il loro "non assorbimento" in caso di passaggio di categoria.

Tabella minimi contrattuali integrati

Scala parametrica		Da 1° /4/2025		Da 1°/4/2026		Da 1°/4/2027		Da 1°/10/2027		aumento a regime
		Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	Aumento (€)	Minimo (€)	
Q	191,89	100,10	3030,10	71,50	3101,60	71,50	3173,10	71,50	3244,60	314,60
1	159,74	83,33	2522,51	59,52	2582,03	59,52	2641,55	59,52	2701,07	261,89
2	143,03	74,61	2258,58	53,29	2311,88	53,29	2365,17	53,29	2418,46	234,49
3	127,38	66,45	2011,50	47,46	2058,96	47,46	2106,42	47,46	2153,89	208,84
4	115,01	59,99	1816,08	42,85	1858,94	42,85	1901,79	42,85	1944,65	188,56
5	109,10	56,91	1722,85	40,65	1763,50	40,65	1804,15	40,65	1844,81	178,87
6	100,00	52,16	1579,09	37,26	1616,36	37,26	1653,62	37,26	1690,88	163,95

Aumento medio a regime € 220 su parametr

PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO ECONOMICO**1. Premessa**

Il CCNL individua il trattamento economico complessivo (**TEC**) che è costituito dal trattamento economico minimo (**TEM**) e dai trattamenti economici riconosciuti dal CCNL comuni a tutti i lavoratori del settore in materia di Welfare (Previdenza complementare di cui all'art. 46, Assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 47, Copertura assicurativa contro la premorienza da malattia di cui all'art. 51) e di Produttività.

2. Incremento retributivo complessivo (TEC)

L'incremento retributivo complessivo per il triennio 2025-2027 sarà costituito dalle seguenti componenti:

- a) Incremento dei minimi (TEM)
- b) Welfare
- c) Produttività

Le Parti hanno convenuto di anticipare la verifica degli scostamenti inflattivi rispetto al triennio 2022-24 - di cui al punto 3 del "protocollo sul trattamento economico" allegato all'art. 38 del CCNL 18 luglio 2022 - prendendo a riferimento i dati a consuntivo della Comunicazione IPCA - NEI del 7 giugno 2024. Pertanto, per il triennio 2025-2027, in applicazione della metodologia di adeguamento degli scostamenti inflattivi contrattualmente convenuta, la prima tranche di aumenti del rinnovo includerà il consolidamento sui minimi dell'importo di 10 euro.

Inoltre, in via del tutto eccezionale, per valutare - ai fini della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni - la situazione straordinaria di eccezionale crescita inflattiva verificatasi negli anni 2022 e 2023, viene quantificato un incremento retributivo complessivo, comprensivo dell'adeguamento dei 10 euro sopra indicato, stabilito sul parametro medio 134.19 in misura pari a euro 220 sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo da allocare sul welfare pari a euro 5 dal 2026, che sale a euro 7 dal 2027 e un importo di euro 10 da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2025, 2026 e 2027.

a) Incremento dei minimi (TEM)

Nella tabella allegata all'art. 38 CCNL è precisato il valore riparametrato per ciascun livello di inquadramento dei singoli scaglioni di aumento, nonché il valore dei nuovi minimi tabellari.

Decorrenza	1/04/2025	1/04/2026	1/04/2027	1/10/2027	Totale
incremento dei minimi	€ 70	€ 50	€ 50	€ 50	€ 220

b) Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2026, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 3 per il 2026 e a € 4 per il 2027 per ogni mensilità (14 mensilità) e destineranno all'Assistenza sanitaria integrativa un incremento per ogni mensilità (14 mensilità) pari a € 2 per il 2026 e pari a € 3 per il 2027.

c) Produttività/elemento perequativo

Il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo, secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di

crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e a tal fine definisce una quota da destinare a produttività.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascun scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale sotto forma di "una tantum" secondo le regole dei premi di risultato (commi 13 e seguenti dell'art. 44 "Premio di risultato" CCNL come integrati/precisati nelle specifiche normative aziendali) o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo.

Decorrenza	2025	2026	2027
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€ 140	€ 140	€ 140

Per le aziende, prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato, tale importo – quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale e quindi comprensivo degli stessi - sarà da allocare sull'elemento perequativo di cui all'articolo 44 bis della presente Appendice al CCNL.

3. Metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale, in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata rispetto a quanto previsto (6%) per il calcolo degli aumenti del TEM di cui al precedente punto a), alla prima data utile del 2028 in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione e cioè giugno 2028, si procederà secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (IPCA al netto degli energetici importati previsione 2025-2027 superiore di almeno lo 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo si procederà all'adeguamento, fino a concorrenza, dell'importo stanziato di €10 pro quota sui minimi e sul premio di risultato/elemento perequativo, con decorrenza giugno 2028.
- In caso di inflazione compresa in un intervallo positivo o negativo +/- 0.5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si prevedono variazioni sui minimi e l'importo stanziato di € 10 resta consolidato in produttività/elemento perequativo e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo del CCNL,
- In caso di inflazione inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo non si procederà ad alcun consolidamento, fermo restando comunque la salvaguardia dei minimi come sopra definiti.