



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



CONTRATTO SETTORE ELETTRICO

APPROVATA DA FILCTEM FLAEI UILTEC L'IPOTESI DI PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CCNL

AL VIA LE ASSEMBLEE PER IL CONFRONTO CON LAVORATRICI E LAVORATORI

Il 15 novembre 2024 gli organismi nazionali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC, riuniti in videoconferenza, hanno approvato la ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto di Settore Elettrico, in scadenza il 31 dicembre 2024.

Nelle scorse settimane le Segreterie Nazionali delle tre Federazioni hanno unitariamente lavorato per impostare la bozza da proporre agli Organismi Nazionali. Al termine della riunione la ipotesi di piattaforma è stata approvata all'unanimità, dando mandato alle Segreterie Nazionali di avviare il percorso di consultazione e confronto con lavoratrici e lavoratori. Nelle prossime settimane nei posti di lavoro si svolgeranno assemblee unitarie per illustrare e discutere questa ipotesi. Sarà l'occasione per arricchire il documento elaborato con le proposte che perverranno dai colleghi, per arrivare alla definizione e approvazione della Piattaforma finale e poter avviare il confronto con le Aziende per il rinnovo del nostro Contratto.

L'ipotesi di piattaforma, che alleghiamo a questo comunicato, si concentra su alcuni importanti elementi:

- Consolidare l'applicazione del Contratto a tutte le attività elettriche;
- Incrementare le forme di dialogo sociale e di partecipazione nelle aziende;
- Migliorare le parti normative riguardanti la Classificazione, l'Orario di Lavoro e i riposi, lo Smart Working, le ferie e la malattia, la Formazione, solo per citare alcune fra le più rilevanti materie interessate dalle richieste;



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



- Proseguire nello sviluppo della normativa contrattuale in materia di Salute e Sicurezza dei lavoratori, con un ruolo sempre più attivo dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza;
- Migliorare la parte economica e normativa relativa alla Disciplina Speciale;
- Rafforzare il Welfare Contrattuale, ed in particolare incrementare il contributo economico contrattuale per la Sanità Integrativa.

Riguardo il tema salariale, la Piattaforma, tenuto conto della notevole perdita di potere di acquisto subita dalle retribuzioni nel triennio precedente, nonostante il positivo rinnovo sottoscritto nel 2022, si propone di raggiungere **“un incremento salariale elevato, finalizzato al recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e al potenziamento del welfare contrattuale”**, tenendo conto **“che il settore elettrico produce una ricchezza importante che deve essere riconosciuta in quota parte al fattore lavoro”**.

Si apre ora la fase di consultazione di lavoratrici e lavoratori, che dovrà terminare entro i primi giorni del gennaio 2025 e permettere il varo della piattaforma definitiva e l'avvio rapido della trattativa.

Le Segreterie Nazionali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC auspicano che si possa sviluppare una trattativa rapida e fruttuosa per dare in tempi rapidi un rinnovo contrattuale positivo alla Categoria. Sono comunque determinate a raggiungere il miglior risultato che tuteli lavoratrici e lavoratori, con una particolare attenzione al tema, oggi ancor più centrale che in passato, degli incrementi retributivi riconosciuti dal ccnl.

Le Segreterie Nazionali
Filctem Cgil Flaei Cisl Uiltec Uil

Roma, 18 novembre 2024

24U096

FILCTEM-CGIL
tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FLAEI-CISL
tel. 06.8440421 – fax 06.8548458

UILTEC-UIL
tel. 06.88811500 – fax 06.86321905



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Piattaforma per il rinnovo del Contratto di Settore Elettrico 2025/2027

Premessa

Il rinnovo del contratto del settore elettrico in scadenza al 31 dicembre 2024 si colloca in un contesto particolarmente complesso, sia per il settore che per l'intera nazione.

La transizione energetica, ormai ampiamente avviata, pone complessità per lavoratrici e lavoratori che devono essere affrontate principalmente attraverso la contrattazione; le progressive chiusure degli impianti termoelettrici tradizionali, accelerata dall'ampliamento della produzione da fonti rinnovabili, pone temi fondamentali quali la ricollocazione e la riqualificazione di un numero crescente di addetti.

Di pari passo, diventa ormai ineludibile l'estensione della applicazione del contratto elettrico a tutta la filiera delle attività legate alle nuove modalità produttive.

Sono ormai imminenti le scadenze delle varie concessioni, da quelle delle attività di distribuzione a quelle relative alle grandi derivazioni idroelettriche e di produzione geotermica. La situazione normativa non fornisce certezze. In questo quadro occorrerà che le parti contrattuali agiscano di concerto per stimolare la definizione, da parte delle istituzioni preposte, di normative idonee, in particolare riguardo le prospettive della occupazione e della qualità del servizio, che deve essere garantita attraverso investimenti adeguati e solide strutture aziendali.

I processi di digitalizzazione, che subiranno una ulteriore accelerazione per effetto della introduzione progressiva della Intelligenza Artificiale, produrranno sempre più miglioramenti della produttività e redditività a favore delle imprese, a fronte di una modifica e potenziale trasformazione del lavoro. In tal senso il Contratto Collettivo, affrontando tale tema, deve porsi l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione complessiva e di cogliere gli elementi di crescita professionale e di redistribuzione della maggiore ricchezza prodotta.

Nel corso della vigenza contrattuale sono stati portati a compimento due ulteriori importanti temi differiti: l'implementazione e l'aggiornamento dei profili professionali e una evoluzione del ruolo dell'organismo bilaterale per la formazione nelle politiche di salvaguardia occupazionale, apprendimento continuo e inserimento al lavoro. Per entrambi questi temi, seguendo gli impegni già assunti, il contratto dovrà prevedere il proseguimento del lavoro nelle commissioni per raggiungere gli ulteriori obiettivi stabiliti.

Nonostante le tante sfide che il settore ha attraversato negli ultimi anni (oltre alle già citate, ricordiamo l'esperienza della pandemia), tutte le Aziende hanno registrato elevati livelli di redditività, incrementi di produttività, dimostrando nel complesso che il Settore Elettrico è uno dei più ricchi e stabili nel contesto economico nazionale, anche per il fatto che è significativamente finanziato attraverso attività regolate.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Allo stesso tempo la situazione dei bassi salari (rispetto anche alle altre nazioni europee) è ormai un fatto riconosciuto e conclamato. Ciò sta facendo registrare, anche nel settore elettrico, la difficoltà a reperire le professionalità necessarie come anche un diffuso fenomeno di dimissioni, fattori mai rilevati in passato, e oggi riconosciuti dalle stesse Aziende e Associazioni Datoriali.

A tutto ciò si aggiunge la dinamica inflativa straordinariamente elevata che ha interessato il triennio trascorso, che ha di fatto ridotto significativamente il potere di acquisto delle retribuzioni del settore, nonostante il buon risultato economico dell'ultimo rinnovo. Fattore questo che, seppur non prevedibile nel 2022, non può oggi essere ignorato.

Pertanto, questo rinnovo contrattuale dovrà in particolare caratterizzarsi quale strumento universale per l'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita e ad una più equa ripartizione della ricchezza prodotta tramite il lavoro, costruendo condizioni di maggiore attrattività del nostro contratto in termini anche di elementi economici e normativi di ingresso.

Oggi ancor più che in passato si pone l'esigenza di raggiungere il risultato del rinnovo del contratto in tempi significativamente brevi, al fine di dare un quadro di certezze per lavoratori e imprese del settore, e risposte rapide alle esigenze delle persone che operano nel nostro settore.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Riprendendo quanto inserito nella premessa di questa piattaforma, il Contratto dovrà ribadire l'esigenza di una sua estensione applicativa per coprire l'intera filiera elettrica, dalla generazione alla vendita.

In questo contesto, è necessario ribadire lo spirito originario della disciplina speciale, che, nonostante gli impegni, non ha avuto una applicazione significativa nelle attività e nelle imprese per le quali era stata definita nel 2021.

È, pertanto, **necessaria un'azione volta** alla massima diffusione della disciplina speciale, attraverso uno stimolo congiunto delle parti firmatarie del ccnl nei confronti delle Aziende, e un costante **monitoraggio a livello nazionale** sull'andamento delle adesioni e sulle modalità con cui queste avvengono (accordi di armonizzazione aziendale) nell'Osservatorio di Settore.

Deve essere altresì **rafforzata la definizione delle attività esclusive e distintive del settore elettrico, anche in funzione del rinnovo delle concessioni e** per contrastare spinte di deregolamentazione insite nella transizione energetica che mettono a repentaglio **la sicurezza del lavoro elettrico.**



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



2. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI / PARTECIPAZIONE

Il dialogo sociale, fondamento della costruzione della Unione Europea, deve rappresentare una condizione imprescindibile nella vita delle imprese. Se, come spesso viene affermato, alte relazioni industriali sono connesse al tipo di servizio essenziale che il Settore deve garantire al Paese, ciò deve essere concretamente agito quotidianamente attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nei tanti ambiti che interessano il lavoro.

Nei vari protocolli di relazioni industriali aziendali alcune forme di partecipazione sono state variamente adottate (es. commissioni bilaterali e altro). Nel precedente rinnovo è stato inserito nel contratto uno specifico capitolo sulla Partecipazione dei Lavoratori nelle imprese del settore elettrico. Ora è tempo che si facciano ulteriori passi avanti. Il dialogo sociale, nelle sue varie forme, **deve essere preventivo rispetto alla assunzione delle decisioni** che hanno un effetto su lavoratrici e lavoratori (dai Piani Industriali alla organizzazione del lavoro). Solo in questo modo si potrà parlare di vera e concreta partecipazione.

Deve essere recepita nel contratto la normativa riguardante la rendicontazione di sostenibilità, garantendo l'informazione ed il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali (anche tramite le strutture bilaterali aziendali) e la possibilità di poter esprimere pareri su tali materie.

L'Osservatorio di Settore si è arricchito, nel corso di vari rinnovi, di svariate competenze, che, se effettivamente attuate, farebbero divenire questo organismo centrale rispetto alla vita del settore stesso. In questa fase non si ritiene utile incrementare le competenze, mentre è necessario far funzionare l'osservatorio di settore con la frequenza prevista. Si tratta di un impegno politico, oltre che normativo, che le Parti devono assumere.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

a. CLASSIFICAZIONE

L'accordo sottoscritto l'11 settembre 2024, scaturito dall'impegno differito inserito nel contratto del 2022, ha introdotto nell'attuale sistema classificatorio un significativo numero di profili, sia nuovi che riguardanti attività tradizionali impattate da digitalizzazione e transizione energetica. La messa in evidenza delle competenze e delle conoscenze richieste per i diversi profili rappresenta un positivo punto di riferimento al quale, anche per analogia, la contrattazione di secondo livello potrà collegarsi per l'individuazione di specifici accordi volti a definire modalità e tempi per le evoluzioni professionali.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Coerentemente con l'impegno già assunto con il contratto del 2022 i lavori della commissione classificazione dovranno proseguire, con l'obiettivo di aggiornare il sistema classificatorio, anche valorizzando quanto contenuto nell'accordo del 11/9/2024 rendendo maggiormente coerente l'inquadramento con il bagaglio di esperienze, competenze e conoscenze del singolo lavoratore.

Al contempo il contratto dovrà prevedere norme di inquadramento dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, come già avviene per i lavoratori con contratto di apprendistato.

b. ORARIO DI LAVORO E LAVORO DA REMOTO

Riteniamo che in questo rinnovo contrattuale debba essere traguadato l'obiettivo di una progressiva riduzione dell'orario di lavoro e degli orari di fatto, in considerazione anche dell'impatto dell'evoluzione del lavoro per effetto dell'introduzione della IA, digitalizzazione dei processi lavorativi ecc..

Nel precedente rinnovo il tema degli orari, dei carichi di lavoro e dello stress lavorativo è stato più volte richiamato (ad esempio con il principio della disconnessione, l'estensione dei riposi fisiologici e compensativi, l'ampliamento della banca delle ore ecc).

Questi strumenti devono essere da un lato potenziati, e d'altro lato valorizzati e resi maggiormente fruibili, attraverso modalità più agevoli di adesione e di utilizzo.

L'esigenza di tempo libero da dedicare alla persona e alla famiglia è sempre più presente fra lavoratrici e lavoratori. Per rispondere a questa esigenza, deve essere valorizzata la possibilità di utilizzare quote del PdR per acquistare giorni di riposo, rendendola conveniente per i lavoratori interessati.

Per i lavoratori che operano in semiturno con prestazioni di 8 ore, fatti salvi gli accordi aziendali vigenti, deve essere parificato l'orario settimanale alle 38 ore, attraverso l'incremento dei ROL attualmente di 76 ore.

Va previsto che i tempi di viaggio al di fuori del normale orario di lavoro vengano considerati come tempo lavorato ai fini dei riposi e del recupero psicofisico.

L'Istituto del Lavoro Agile è stato normato nel vigente contratto attraverso precise linee guida che hanno recepito i tanti positivi accordi aziendali stipulati nel tempo. Il fondamentale principio secondo cui il Lavoro Agile deve essere regolato da accordi collettivi va confermato e ribadito nel Contratto di Settore.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Proseguendo nel percorso virtuoso avviato con il contratto del 2022, va ora portata a compimento la parificazione delle ferie per i lavoratori neo assunti sin dal primo anno di servizio. Ciò anche come strumento di maggiore attrattività del nostro ccnl, per far fronte alle problematiche indicate in premessa.

c. REPERIBILITA'

L'impegno contrattuale della frequenza della reperibilità non superiore a una settimana su quattro deve rappresentare l'effettiva applicazione delle turnazioni in tutte le aziende, mentre le eventuali deroghe devono essere giustificate da fattori imprevedibili e contenuti in brevissimi periodi, da definire congiuntamente tra azienda e RSU.

Si richiede, inoltre, l'aumento economico dell'indennità di reperibilità.

Si chiede la parificazione del conteggio delle giornate di reperibilità speciale a quelle di reperibilità ordinaria ai fini del calcolo dei riposi (comma 9bis). Si chiede inoltre di riaprire i tavoli aziendali al fine di rivedere la normativa vigente della reperibilità speciale (anche con riferimento alla l'indennità).

Gli interventi in reperibilità da remoto sono divenuti nel tempo più frequenti, anche per effetto delle nuove modalità di lavoro. Il contratto deve regolamentare questa tipologia di interventi in reperibilità, sia dal punto di vista economico (remunerazione) sia sotto l'aspetto dei riposi per il lavoro straordinario svolto.

4. SICUREZZA

Gli elementi introdotti nel comma 3bis dell'art. 11 del ccnl (distribuzione dei carichi di lavoro in orario ordinario, fruizione dei riposi e riduzione di stress e pressione lavorativa) devono essere oggetto di verifica in ogni azienda con RLS, RSU o Organismi Bilaterali.

Valutate le recenti disposizioni normative in merito alla Salute e Sicurezza (es. introduzione della Patente a Punti), si rende necessario un maggiore coinvolgimento dei RLSA delle imprese elettriche in un sistema di monitoraggio delle imprese di appalto.

La formazione degli RLSA deve vedere il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali in tutto il suo percorso, dalla fase progettuale a quella didattica.

La formazione certificata relativa alla sicurezza deve far parte del libretto personale formativo del lavoratore.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



5. SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE + OCCUPABILITA' E FORMAZIONE

Il positivo lavoro svolto dalla Commissione Bilaterale di Settore, e che oggi fa parte dell'articolato contrattuale, introduce nuove garanzie per i lavoratori rispetto alle esigenze di salvaguardia occupazionale, ricollocazione e riqualificazione. Ora questo lavoro deve essere completato. Dovrà essere pertanto realizzato in tempi certi il libretto formativo digitale del lavoratore, in cui "mettere in trasparenza" le competenze e le conoscenze e la loro evoluzione e consentire quindi la "portabilità", anche al di fuori della propria azienda, di queste informazioni.

Nel contempo dovrà essere implementato il lavoro di recepimento dei mestieri elettrici all'interno dell'Atlante del lavoro, al fine di poter utilizzare al meglio i finanziamenti previsti per la formazione utilizzando un linguaggio omogeneo a livello comunitario rispetto alle professionalità attuali e quelle da acquisire attraverso l'apprendimento continuo.

Le ore di formazione minima che rappresenta un diritto di ogni lavoratrice e lavoratore del Settore devono essere incrementate, anche in correlazione alla richiesta di riduzione di orario di lavoro. Potranno essere adeguatamente applicate forme di "staffetta generazionale" per la transizione delle conoscenze dai lavoratori più esperti ai più giovani.

6. DIRITTI, MERCATO DEL LAVORO E GIOVANI

Le normative introdotte nel CCNL inerenti alle politiche di genere e al contrasto alla violenza di genere devono essere consolidate e ove possibile ulteriormente rafforzate.

Al fine di valorizzare quanto già fatto nella contrattazione aziendale, devono essere introdotti o migliorati gli strumenti contrattuali integrativi dei minimi di legge riguardo ad esempio la retribuzione dei periodi di congedo parentale, la permessistica per genitorialità, la "malattia del figlio", il sostegno ai "caregivers", ponendo anche l'obiettivo di contrastare la crescente denatalità.

L'introduzione della Intelligenza Artificiale nei processi lavorativi deve essere verificata e guidata attraverso un ruolo di controllo e tutela attribuito al Sindacato, recependo quanto previsto dalla normativa vigente ed estendendo ulteriormente gli spazi di informazione/contrattazione preventiva.

Nel periodo escluso dal calcolo del comporta per malattia devono essere ricompresi anche i tempi di degenza e riabilitazione svolti successivamente ad un ricovero equiparandoli al ricovero stesso.

Il datore di lavoro deve essere tenuto a comunicare al lavoratore l'approssimarsi del periodo di comporta di malattia.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Le crescenti responsabilità attribuite ai lavoratori devono trovare adeguato riscontro nella tutela normativa ed economica garantita dal CCNL, andando oltre il tema della copertura assicurativa generalizzata introdotta nel contratto con il precedente rinnovo e valorizzando il ruolo e le competenze di sempre più alte ed evolute professionalità (quadri aziendali, dipendenti con abilitazione professionale, ecc).

Confermando il rinvio previsto dal precedente rinnovo, deve essere affrontato a livello aziendale il tema de preposto lavori come indicato nella 3° dichiarazione a verbale dell'art.11.

Infine, in coerenza con quanto richiesto anche nei precedenti rinnovi, si fissi l'attivazione, dopo un tempo definito, di modalità di maggior tutela occupazionali, con la conferma del divieto a licenziare senza giusta causa.

7. WELFARE DI SETTORE E PROTEZIONE SOCIALE

Al fine di consolidare ulteriormente la Previdenza Complementare del settore, si propone di adottare in modo generalizzato l'iscrizione del lavoratore con il pieno contributo previsto dal contratto attraverso meccanismi di silenzio/assenso, anche valorizzando il metodo introdotto nel precedente rinnovo per i lavoratori neo-assunti.

Deve inoltre essere introdotta una norma di salvaguardia che preveda per i lavoratori neo-assunti che non aderiscono alla previdenza complementare di settore il mantenimento degli aumenti biennali di anzianità.

Infine deve essere chiarito che ogni versamento previsto dal ccnl a favore della previdenza integrativa deve intendersi per 14 mensilità.

La crescente importanza delle forme di assistenza sanitaria contrattuale per il sostegno della spesa delle famiglie deve essere concretizzata, nel nostro settore, con un congruo incremento delle risorse destinate alla stessa dal contratto collettivo nazionale, valorizzando e potenziando gli strumenti (Fondi ed Enti Bilaterali) oggi istituiti nel Settore.

Deve essere ripreso l'impegno, contenuto nell'art.48 del ccnl, di valutare la trasformazione dello strumento della banca ferie solidali in strumento solidaristico di sostegno occupazionale a livello di settore.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



AREA SPECIFICA:

Al fine di non incrementare ulteriormente il differenziale retributivo fra le due discipline, l'incremento retributivo che verrà stabilito per il parametro medio del ccnl deve essere applicato in valore al parametro medio dell'area specifica.

Al fine, inoltre, di armonizzare le condizioni di orario di lavoro tra ccnl e area specifica, l'orario di lavoro normale dell'Area Specifica deve diventare pari a 38 ore settimanali, con conseguente adeguamento delle normative specifiche, e devono essere introdotte le libertà ore pomeridiane

8. SALARIO

Riprendendo la premessa, il recupero salariale deve tenere conto, oltre che dell'IPCA previsionale per il triennio 2025-2027, anche del consistente differenziale fra quanto riconosciuto nel rinnovo 2022 e la inflazione effettivamente misurata nel triennio precedente.

I bilanci delle imprese dimostrano, con la continua crescita di ricavi e margini, che il settore elettrico produce una ricchezza importante che deve essere riconosciuta in quota parte al fattore lavoro.

Il tema dei bassi salari, il differenziale inflativo, la distribuzione di quote di produttività di settore sono tutti fattori che portano a richiedere in questa piattaforma un incremento salariale elevato, finalizzato al recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e al potenziamento del welfare contrattuale.

Pur con la necessaria attenzione agli aspetti normativi del rinnovo, questa tornata contrattuale per il settore elettrico è profondamente caratterizzata dall'aspetto economico, che rappresenta il punto centrale della prossima trattativa con le Associazioni Datoriali.

Roma, 15 novembre 2024