

Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 9 novembre 2022

Contratto Collettivo Nazionale per le imprese del settore elettrico – Accordo di rinnovo

In data 18 luglio 2022 ELETTRICITÀ FUTURA, UTILITALIA, ENERGIA LIBERA ed ENEL S.p.a. GSE, TERNA S.p.a. e So.G.I.N S.p.a. e FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL e UILTEC-UIL hanno stipulato l'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori addetti al settore elettrico del 9 ottobre 2019, e ufficializzato in accordo in data 30 settembre 2022.

Di seguito, segnaliamo le novità più rilevanti suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI - INCREMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO (TEC);
3. *UNA TANTUM*;
4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
5. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO;
6. ORARIO DI LAVORO - BANCA ORE - LAVORO STRAORDINARIO - RIPOSI COMPENSATIVI;
7. PERIODO DI PROVA;
8. REPERIBILITÀ - RIPOSI AGGIUNTIVI;
9. PREMIO DI PRODUZIONE;
10. FERIE;
11. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA - PERMESSI;
12. PREVIDENZA COMPLEMENTARE - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA;
13. PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI;
14. LAVORO AGILE;
15. FORMAZIONE PROFESSIONALE;
16. ASSICURAZIONE PER RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI;
17. APPRENDISTATO.

1. DECORRENZA E DURATA

L'accordo in commento decorre dal 1° gennaio 2022 e avrà validità fino al 31 dicembre 2024, sia per la parte economica sia per quella normativa. Il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno con riferimento a entrambe le parti economica e normativa, qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza.

2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI - INCREMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO (TEC)

Le Parti hanno stabilito un incremento retributivo complessivo (TEC) per il periodo 2022-2024 costituito dalle seguenti componenti:

- 225,00 euro di trattamento economico minimo, c.d. TEM, (154,00 euro per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti) calcolati sul parametro medio;
- 3,00 euro mensili a titolo di *welfare* (da allocare sulla previdenza integrativa);
- 15,00 euro mensili (10,00 euro mensili per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti) sul premio di risultato e produttività.

In particolare, le Parti hanno stabilito che l'incremento del TEM viene erogato in 4 *tranches*. Pertanto, alla luce dei suddetti incrementi, i nuovi importi del minimo contrattuale integrato risultano i seguenti:

| Livello | Nuovi minimi contrattuali (in euro) | | | |
|---------|-------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|
| | 1° ottobre 2022 | 1° luglio 2023 | 1° luglio 2024 | 1° ottobre 2024 |
| QS | 3.750,11 | 3.843,67 | 3.937,24 | 3.987,62 |
| Q | 3.365,22 | 3.449,18 | 3.533,14 | 3.578,35 |
| ASS | 2.970,40 | 3.044,45 | 3.118,56 | 3.158,47 |
| ASS | 2.780,15 | 2.849,51 | 2.918,87 | 2.956,22 |
| A1S | 2.663,24 | 2.729,69 | 2.796,13 | 2.831,91 |
| A1S | 2.541,19 | 2.604,59 | 2.667,99 | 2.702,13 |
| BSS | 2.419,93 | 2.480,31 | 2.540,68 | 2.573,19 |
| BSS | 2.316,77 | 2.374,58 | 2.432,38 | 2.463,50 |
| B1S | 2.207,60 | 2.262,68 | 2.317,76 | 2.347,41 |
| B1S | 2.108,45 | 2.161,06 | 2.213,66 | 2.241,98 |
| B2S | 1.969,09 | 2.018,22 | 2.067,35 | 2.093,80 |
| B2S | 1.832,18 | 1.877,89 | 1.923,60 | 1.948,22 |
| CS | 1.624,52 | 1.665,05 | 1.705,58 | 1.727,41 |
| C1 | 1.470,27 | 1.506,95 | 1.543,63 | 1.563,38 |

Attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti:

| Livello | Nuovi minimi contrattuali (in euro) | | | |
|---------|-------------------------------------|----------------|----------------|-----------------|
| | 1° ottobre 2022 | 1° luglio 2023 | 1° luglio 2024 | 1° ottobre 2024 |
| Q | 2.759,88 | 2.826,92 | 2.893,96 | 2.930,06 |
| 1 | 2.297,51 | 2.353,32 | 2.409,13 | 2.439,18 |
| 2 | 2.057,13 | 2.107,10 | 2.157,07 | 2.183,97 |
| 3 | 1.832,08 | 1.876,58 | 1.921,08 | 1.945,05 |
| 4 | 1.654,09 | 1.694,27 | 1.734,45 | 1.756,09 |
| 5 | 1.569,18 | 1.607,30 | 1.645,42 | 1.665,94 |
| 6 | 1.438,25 | 1.473,19 | 1.508,12 | 1.526,93 |

3. UNA TANTUM

Tutti i lavoratori in forza al 1° ottobre 2022 hanno diritto alla corresponsione, con la retribuzione di ottobre 2022, di un importo forfettario *una tantum*, comprensivo di qualsiasi incremento retributivo, a copertura del periodo dal 1° gennaio 2022 al 30 settembre 2022.

Gli importi sono i seguenti:

| Livello | Importo (in euro) |
|---------|-------------------|
| QS | 647,75 |
| Q | 581,26 |
| ASS | 513,06 |
| ASS | 480,21 |
| A1S | 460,01 |
| A1S | 438,92 |
| BSS | 417,98 |
| BSS | 400,17 |
| B1S | 381,30 |
| B1S | 364,17 |
| B2S | 340,12 |
| B2S | 316,46 |
| CS | 280,60 |
| C1 | 253,95 |

Attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti

| Livello | Importo (in euro) |
|---------|-------------------|
| Q | 463,98 |
| 1 | 386,25 |
| 2 | 345,84 |
| 3 | 308,00 |
| 4 | 278,09 |
| 5 | 263,80 |
| 6 | 241,80 |

I suddetti importi vanno riproporzionati per i rapporti *part time*. Inoltre, in caso di passaggio di categoria nel lasso di tempo che va dal 1° gennaio 2022 al 30 settembre 2022, gli importi sono quelli dell'effettiva categoria di appartenenza (in caso di passaggio a cavallo del mese, va considerato l'importo della categoria superiore per permanenze pari o superiori a 15 giorni). In caso di assunzione nel suddetto periodo o per i lavoratori con periodi di assenza non retribuita e superato il periodo di prova, l'importo è corrisposto in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (valore complessivo rapportato a 9), computando quale mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni. In particolare, tale importo:

- è comprensivo di qualsiasi incremento retributivo riferibile al periodo dal 1° gennaio 2022 al 30 settembre 2022;
- è stato quantificato includendo i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, legali e contrattuali (è, quindi, comprensivo dei medesimi);
- è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Nei casi di assenze a retribuzione ridotta nel suddetto periodo, l'importo è corrisposto con la medesima percentuale di riduzione.

4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Con l'accordo in questione, le Parti hanno previsto l'abolizione della categoria C2 a partire dal 1° ottobre 2022.

5. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In conformità dell'attuale dettame normativo, che consente alla contrattazione collettiva di individuare nuove specifiche esigenze per l'instaurazione di rapporti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi, le Parti hanno individuato ulteriori causali:

- incrementi significativi/esigenze oggettive delle attività ordinarie aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti.

Le suddette specifiche esigenze integrano le causali di cui all'art.19, primo comma, del D.Lgs. n. 81 del 2015, anche agli effetti di proroghe e rinnovi del contratto a tempo determinato.

6. ORARIO DI LAVORO - BANCA ORE – LAVORO STRAORDINARIO – RIPOSI COMPENSATIVI

ORARIO DI LAVORO

Le Parti riconoscono il principio in base al quale la disconnessione sia un diritto per tutti i lavoratori -e non solo durante lo smart working- nel rispetto dei doveri contrattuali (reperibilità, turno, straordinari programmabili e non programmabili ecc.).

BANCA ORE E LAVORO STRAORDINARIO

A partire dal 1° gennaio 2023, ai sensi dell'art. 27 del CCNL di riferimento e modificato con l'accordo in commento, viene introdotta -per i lavoratori a tempo indeterminato nelle aziende con più di 100 dipendenti- la Banca Ore. In particolare, il lavoratore -in alternativa al pagamento- potrà esercitare la propria scelta in ordine all'accantonamento nella Banca Ore delle quote orarie relative a prestazioni straordinarie effettuate oltre i limiti di seguito indicati:

- per le ore di lavoro straordinario prestate oltre le 70 ore annue;
- per le ore di lavoro straordinario, lavoro festivo e lavoro notturno effettuate oltre le 140 ore semestrali.

In merito alle ore di straordinario confluite nella Banca ore, vanno corrisposte mensilmente delle maggiorazioni retributive nella misura del 50% di quelle contrattualmente previste. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore intenda usufruire di tale opzione deve procedere con una comunicazione formale all'azienda entro la fine di ogni anno per l'anno solare successivo.

RIPOSI COMPENSATIVI

Per quanto riguarda i riposi compensativi corrispondenti allo straordinario oltre le 180 ore annuali vanno fruiti entro il trimestre successivo alla maturazione degli stessi.

7. PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a 6 mesi per i quadri e per i lavoratori inquadrati nel I livello, mentre per tutti gli altri livelli la durata è pari a 3 mesi.

8. REPERIBILITÀ - RIPOSI AGGIUNTIVI

L'art. 30 dell'accordo di rinnovo sancisce la modifica degli importi a titolo di indennità di reperibilità a partire da ottobre 2022 nelle misure di seguito indicate:

- giornaliera: 15,26 euro (14,00 euro per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti);
- sesto giorno: 32,99 euro (20,00 euro per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti);
- festivo giornaliero: 53,13 euro (26,00 euro per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti).

Sempre con decorrenza ottobre 2022, qualora l'intervallo tra due interventi notturni sia pari o inferiore a 2 ore, l'orario ai fini del calcolo del riposo fisiologico sarà considerato continuativo, sono fatte salve previsioni aziendali di miglior favore.

Le Parti concordano, altresì, che da gennaio 2023 laddove con riferimento ad un periodo semestrale si verifichi un impegno di reperibilità ordinaria superiore alla frequenza di norma di 1 settimana su 4, si darà luogo a riposi aggiuntivi nelle misure di seguito indicate:

- 1 giorno di riposo per oltre 55 giorni di impegno in reperibilità;
- 1 giorno e mezzo di riposo per oltre 60 giorni di impegno in reperibilità;
- 2 giorni di riposo per oltre 65 giorni di impegno in reperibilità.

9. PREMIO DI PRODUZIONE

Le Parti confermano la quota di produttività pari a 15,00 euro mensili (10,00 euro mensili per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti) destinata al premio di risultato, sempre erogata annualmente nelle seguenti misure:

- per il 2023: 210,00 euro (140,00 euro per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti);
- per il 2024: 210,00 euro (140,00 euro per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti).

L'erogazione avviene secondo le regole del premio di risultato e con modalità di corresponsione definite da accordi aziendali.

10. FERIE

L'art. 31 dell'accordo in parola, con decorrenza 1° gennaio 2023, prevede che il periodo annuale di ferie è riconosciuto ai dipendenti nelle seguenti misure:

- 20 giorni lavorativi, se con anzianità fino a 6 anni compiuti (in sostituzione degli attuali 8 anni);
- 1 ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 6 anni (in luogo degli attuali 8 anni) fino ad un massimo di 24 giorni lavorativi.

11. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA E PERMESSI

L'accordo in oggetto introduce una modifica dell'art. 32 del CCNL secondo la quale, in situazioni eccezionali, potrà essere riconosciuto un periodo di aspettativa anche superiore ad un anno e comunque fino ad un massimo di 24 mesi.

Per quanto concerne i permessi sono previsti 7 giorni annui (comprensivi di quelli riconosciuti per legge) in caso di malattia dei figli con un'età compresa tra i 3 ed i 12 anni.

12. PREVIDENZA COMPLEMENTARE - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal 1° gennaio 2023 tutte le aziende devono versare ai Fondi di previdenza complementare di settore un contributo aggiuntivo nella misura di 3,00 euro mensili (non riparametrati).

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Per quanto concerne l'assistenza sanitaria integrativa, le Parti confermano l'importo di 206,00 euro annui a carico del datore di lavoro per fondi aziendali o convenzioni che abbiano per oggetto dei pacchetti sanitari specifici. Inoltre, viene confermato il contributo aggiuntivo di 5,00 euro mensili (70,00 euro annui) ciascuno a carico azienda.

13. PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI

A partire da gennaio 2023, il preavviso nei confronti dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla legge per il pensionamento di vecchiaia è pari ad 8 giorni di calendario.

Inoltre, in caso di dimissioni il preavviso non è interrotto dalla sopravvenuta malattia.

14. LAVORO AGILE

Viene confermata la contrattazione aziendale quale fonte privilegiata per disciplinare il lavoro agile.

In particolare, vengono fissati i seguenti principi di riferimento:

- volontarietà;
- assenza di vincoli di orario;
- parità di trattamento economico e normativo;
- disconnessione;
- alternanza sede aziendale/altro luogo idoneo;
- formazione.

15. FORMAZIONE PROFESSIONALE

A partire dal 1° gennaio 2023 le ore di formazione professionale sono incrementate a 32 ore (in luogo dell'attuali 20 ore), con successivo aumento a 40 ore a decorrere dal 1° gennaio 2024.

16. ASSICURAZIONE PER RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI

Dal 1° gennaio 2023 è prevista l'estensione a tutti i lavoratori dell'assicurazione per responsabilità civile verso terzi durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative.

17. APPRENDISTATO

Le Parti confermano, all'art. 15 dell'accordo di rinnovo, che il contratto di apprendistato -in quanto contratto di lavoro a contenuto formativo- rappresenta un valido strumento finalizzato a costruire professionalità anche di livello elevato da inserire nelle aziende. Inoltre, in merito alla durata del periodo di apprendistato viene aggiunto nuovo punto, di cui di seguito si riporta quanto sancito:

"3.1 bis. Qualificazione corrispondente a mansioni di categoria BSS (di norma, rivolto a lavoratori con laurea triennale, ITS):

- *Assistente con compiti di maggior rilievo;*
- *Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo;*
- *Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo;*
- *Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici; ecc.);*
- *Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo;*
- *Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo;*

Durata: 24 mesi".

Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante, il trattamento retributivo è calcolato secondo il criterio della percentualizzazione. Di seguito si riporta quanto stabilito.

Retribuzione dal 1° gennaio 2023:

| Livello di destinazione | 1° anno | 2° anno | 3° anno |
|-------------------------|---------|---------|---------|
| C | 86% | 90% | 96% |
| B | 86% | 90% | 96% |
| BSS e A | 86% | 96% | -- |

Attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti:

| Livello di destinazione | 1° anno | 2° anno | 3° anno |
|-------------------------|---------|---------|---------|
| 3, 4 e 5 | 86% | 90% | 96% |
| 1, 2 e 6 | 86% | 96% | -- |

Al termine del periodo di apprendistato sarà riconosciuto il 100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita.

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)