



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



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

Assago (MI), 3 aprile 2025

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti addetti al settore elettrico (codice CNEL K051) - Ipotesi di accordo dell'11 febbraio 2025

L'11 febbraio 2025 Elettricità Futura, Utilitalia, ENEL S.p.A., GSE S.p.A., So.G.I.N. S.p.A., TERNA S.p.A., Energia Libera, FILCTEM - CGIL, FLAEI - CISL e UILTEC - UIL hanno stipulato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, scaduto il 31 dicembre 2024.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti relative alla suddetta ipotesi di rinnovo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO (TEC);
3. MINIMI CONTRATTUALI;
4. FERIE, FESTIVITÀ E ROL;
5. PREMIO DI PRODUZIONE;
6. MALATTIA;
7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA;
8. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
9. TUTELA DELLE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
10. FORMAZIONE PROFESSIONALE.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto avrà durata dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 sia per la parte economica sia per la parte normativa.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO 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 prendendo a riferimento i dati a consuntivo della Comunicazione IPCA - NEI del 7.6.2024. 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 15,00 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 290,00 euro sui minimi, cui si aggiunge un ulteriore importo da allocare sul welfare pari a 5,00 euro dal 2026, che salirà a 7,00 euro dal 2027 e un importo di 15,00 euro da allocare sul premio di risultato/produttività per gli anni 2025, 2026 e 2027.

3. MINIMI CONTRATTUALI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime del trattamento economico minimo (TEM) pari a 290,00 euro sul parametro medio (179,76), con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, da corrispondersi in 4 *tranches*:

- 90,00 euro a partire dal 1° aprile 2025;
- 65,00 euro a partire dal 1° aprile 2026;
- 65,00 euro a partire dal 1° aprile 2027;
- 70,00 euro a partire dal 1° ottobre 2027.

Per effetto degli incrementi retributivi concordati dalle Parti, gli importi dei minimi contrattuali risultano i seguenti:

**P&S**

STP

**P&S**PEOPLE
SOLUTIONS

Livelli	Minimi tabellari a partire dal (importi in euro)			
	1° aprile 2025	1° aprile 2026	1° aprile 2027	1° ottobre 2027
QS	4.115,33	4.207,56	4.299,79	4.399,12
Q	3.692,95	3.775,71	3.858,48	3.947,61
ASS	3.259,62	3.332,68	3.405,73	3.484,41
AS	3.050,90	3.119,27	3.187,65	3.261,28
A1S	2.922,60	2.988,10	3.053,60	3.124,14
A1	2.788,67	2.851,16	2.913,66	2.980,97
BSS	2.655,60	2.715,11	2.774,63	2.838,72
BS	2.542,40	2.599,38	2.656,35	2.717,72
B1S	2.422,59	2.476,88	2.531,17	2.589,64
B1	2.313,78	2.365,63	2.417,49	2.473,33
B2S	2.160,86	2.209,28	2.257,71	2.309,87
B2	2.010,61	2.055,67	2.100,73	2.149,26
CS	1.782,73	1.822,69	1.862,64	1.905,67
C1	1.613,45	1.649,61	1.685,77	1.724,71

Attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti

Livelli	Minimi tabellari a partire dal (importi in euro)			
	1° aprile 2025	1° aprile 2026	1° aprile 2027	1° ottobre 2027
Q	3.030,10	3.101,60	3.173,10	3.244,60
1	2.522,51	2.582,03	2.641,55	2.701,07
2	2.258,58	2.311,88	2.365,17	2.418,46
3	2.011,50	2.058,96	2.106,42	2.153,89
4	1.816,08	1.858,94	1.901,79	1.944,65
5	1.722,85	1.763,50	1.804,15	1.844,81
6	1.579,09	1.616,36	1.653,62	1.690,88



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



4. FERIE, FESTIVITÀ E ROL

FERIE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno modificato la disciplina delle ferie.

Dal 2025, le ferie annuali e la relativa maturazione seguiranno le seguenti regole:

- 1) orario di lavoro su 5 giorni
 - anzianità fino a 3 anni compiuti: 20 giorni lavorativi;
 - anzianità oltre i 3 anni: un ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità fino a 24 giorni lavorativi;
- 2) orario di lavoro su 6 giorni
 - anzianità fino a 3 anni compiuti: 24 giorni lavorativi;
 - anzianità oltre i 3 anni: un ulteriore giorno lavorativo per ogni anno di anzianità fino a 26 giorni lavorativi.

FESTIVITÀ

Dal 2025, le aziende dovranno concedere al personale non indispensabile alle necessità del servizio un permesso retribuito per l'intera giornata lavorativa in occasione delle giornate del 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre. Resta ferma la libertà nelle ore pomeridiane nella vigilia della Pasqua.

Qualora esigenze improcrastinabili di servizio non consentano ai lavoratori il godimento del suddetto permesso, in sostituzione o a integrazione di tale beneficio dovranno essere loro concessi dei permessi retribuiti pomeridiani fino a 4 mezze giornate (eventualmente cumulabili) della durata massima di 4 ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Dal 2025, tali permessi retribuiti saranno concessi fino a 3 giornate e mezzo. Per i lavoratori turnisti, i suddetti permessi retribuiti saranno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle predette giornate.

Qualora i suddetti permessi siano stati oggetto di specifica regolamentazione a livello aziendale, nel 2025 sarà effettuata apposita verifica in sede aziendale per definire in tempo utile eventuali e opportuni adeguamenti ove necessario, ferme restando le situazioni di miglior favore per i lavoratori.

ROL

Per le aziende che applicano per il personale semiturnista un orario di lavoro settimanale di 40 ore, è ora previsto che, in assenza di una specifica disciplina di miglior favore definita a livello aziendale, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 96 ore annue (in luogo delle precedenti 76).

5. PREMIO DI PRODUZIONE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno specificato che il CCNL intende incentivare lo sviluppo virtuoso della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita e, a tal fine, definisce una quota destinata a definire o incrementare i premi di risultato a livello aziendale.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



A tal fine, per il triennio 2025 - 2027, le Parti hanno pattuito un importo annuo di 210,00 euro (140,00 euro per le attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti).

6. MALATTIA

In 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 (18 mesi per i lavoratori disabili).

Nel computo, 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.

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 (24 mesi per i lavoratori disabili) di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, Sla) entro un tempo massimo di 36 mesi consecutivi (non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliera e di riabilitazione, svolto in continuità rispetto al ricovero ospedaliero, che richieda la degenza presso apposite strutture sanitarie).

Con riferimento al trattamento economico, invece, il lavoratore non in prova ha diritto all'intera retribuzione per i primi 12 mesi di assenza, elevati a 18 mesi per i lavoratori disabili e in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, Sla o a degenze ospedaliere nonché ad assenze dovute a riabilitazione in continuità rispetto al ricovero ospedaliero con degenza presso apposite strutture sanitarie.

Per i lavoratori disabili e in caso di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley e Sla (anche se non comportanti ricovero ospedaliero), la retribuzione è corrisposta al 100% fino al limite massimo di 24 mesi e al 70% per un ulteriore periodo massimo di 8 mesi.

7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A partire dal 1° gennaio 2026 le aziende destineranno per 14 mensilità all'assistenza sanitaria integrativa un incremento di 2,00 euro per il 2026 e di 3,00 euro per il 2027.

8. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che ai lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione dell'Area Contrattuale che non hanno effettuato la scelta (anche tacita) verso la previdenza complementare e che non hanno richiesto il riconoscimento degli aumenti periodici di anzianità biennali entro 6 mesi dall'assunzione, verrà versato direttamente ai Fondi operanti nel settore, a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di 10 aumenti, un importo, da intendersi a titolo di misura periodica di sostegno al sistema di previdenza complementare, da seguente tabella:



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Livelli	Importo (in euro)
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

Il versamento del contributo di cui sopra determinerà l'iscrizione automatica al Fondo Pensione. Per i lavoratori già assunti prima del 2025, con i suddetti requisiti, l'accredito di tali misure periodiche di sostegno avverrà entro il 31 dicembre 2025.

Attività di efficienza energetica e servizi di assistenza clienti

Livelli	Importo (in euro)
Q	19,87
1	19,39
2	17,81
3	17,12
4	16,12
5	15,84
6	15,39



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Inoltre, le aziende dovranno versare ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico dell'azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa di:

- 3,00 euro con decorrenza 1° gennaio 2026;
- 4,00 euro con decorrenza 1° gennaio 2027.

9. TUTELA DELLE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente, le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere di cui all'art. 24, primo comma, del D.Lgs. n. 80/2015, hanno diritto, qualora ne facciano richiesta al proprio datore di lavoro:

- ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di 12 mesi (in luogo dei precedenti 6);
- diritto a fruire di ulteriori periodi di aspettativa non retribuita entro il limite massimo di 36 mesi (in luogo dei precedenti 24).

10. FORMAZIONE PROFESSIONALE

In relazione ai fabbisogni formativi, le ore di formazione a livello aziendale sono elevate a 45 ore dal 2026 e 50 ore dal 2027 (in luogo delle 40 previste per il 2024).

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

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