



XX Congresso FLAEI CISL

Allegato alla Relazione

La contrattazione di primo livello del Settore elettrico
nel periodo 2022 – 2025

*Proposta per un modello FLAEI
per la SALUTE e SICUREZZA*



**L'ITALIA CHE
PARTECIPA
VINCE**

**L'ENERGIA DEI LAVORATORI,
LA FORZA DEL SINDACATO.
76 ANNI CHE HANNO FATTO LA STORIA
DEL SETTORE ELETTRICO.**

21-23 Maggio 2025

Hotel Domus Pacis

Piazza Porziuncola, 1
06081 Santa Maria degli Angeli di Assisi (PG)



XX Congresso FLAEI CISL

Allegato alla Relazione

La contrattazione di primo livello del Settore elettrico
nel periodo 2022 – 2025

La contrattazione di primo livello del Settore elettrico nel periodo 2022 – 2025.

a cura di Mario Marras e Cristiano Mazzucotelli

Nel periodo trascorso tra il XIX Congresso FLAEI di Paestum e il XX Congresso della Federazione, sono stati sottoscritti due rinnovi contrattuali, rispettivamente il 18 luglio 2022 e l'11 febbraio 2025.

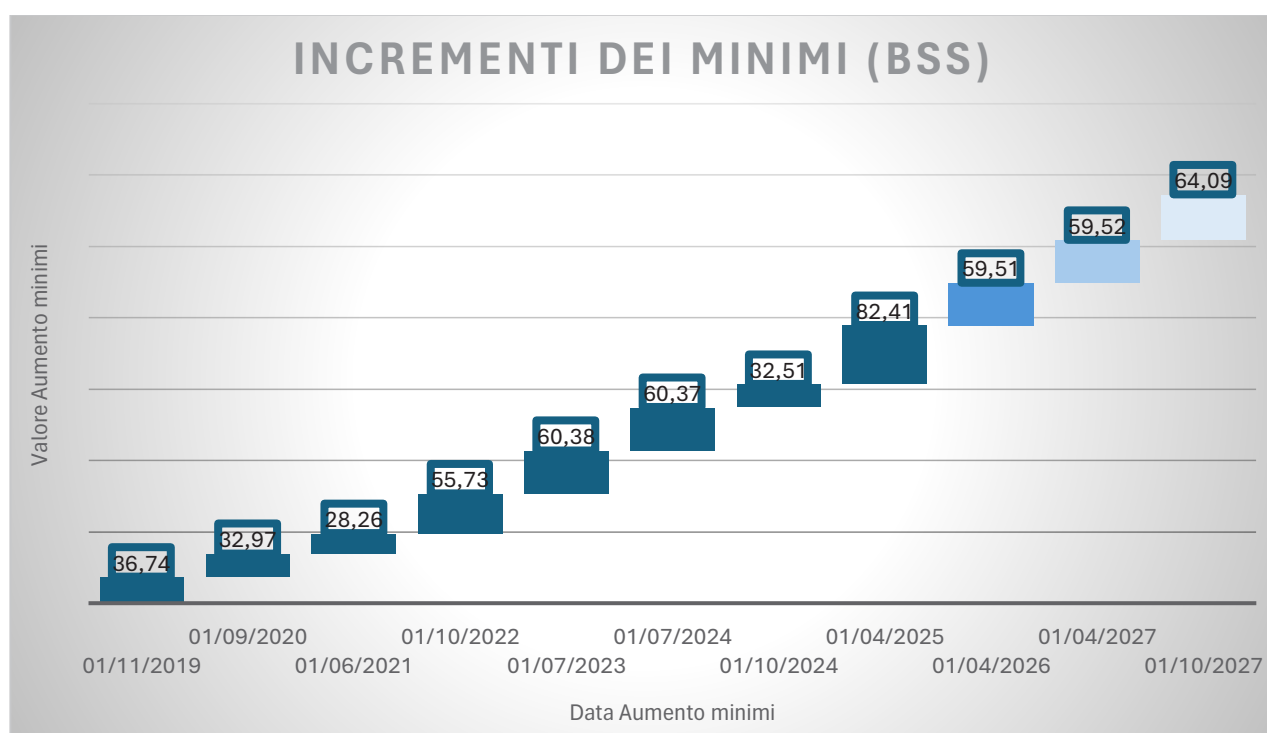
In questa breve analisi viene rappresentato il contenuto sia economico che normativo dei due rinnovi, al fine di evidenziare quanto sia consistente l'avanzamento delle condizioni di lavoro prodotto dalla Contrattazione collettiva del settore elettrico.

Ovviamente, il primo elemento che emerge è il rilevante incremento economico riconosciuto a lavoratrici e lavoratori del settore nel periodo di competenza dei due contratti.

Per avere un raffronto omogeneo rispetto ai valori contrattuali, abbiamo preso in considerazione l'inquadramento BSs, tenendo conto sia dei valori già percepiti sia di quelli che verranno riconosciuti con decorrenza nel 2026-2027.

Nel periodo 1/10/2022-1/10/2027 il minimo integrato del BSs è **cresciuto del 20,07%**, da 2.364,20 € a 2.838,72 €. Considerando anche il precedente rinnovo (2019) l'incremento (negli 8 anni) è del **25,26%**.

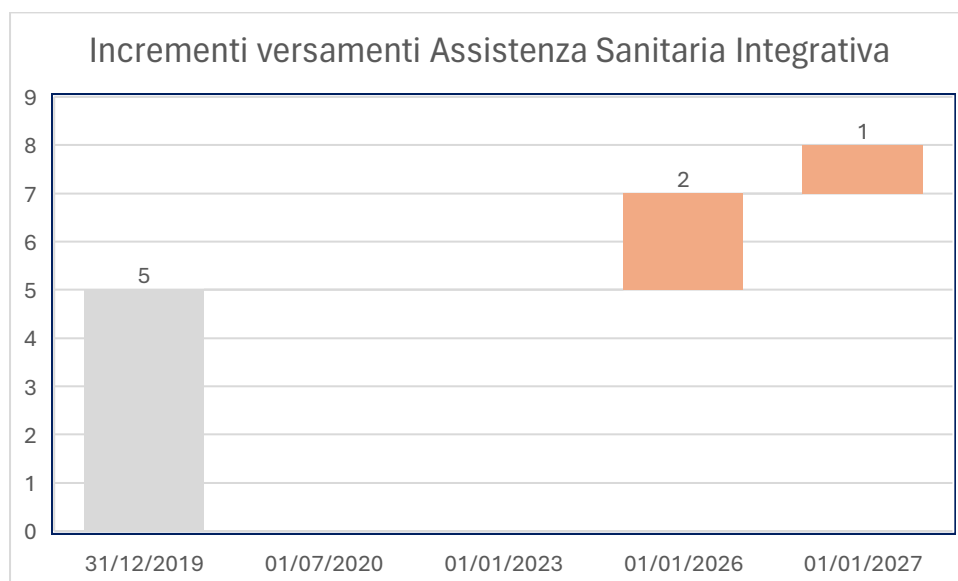
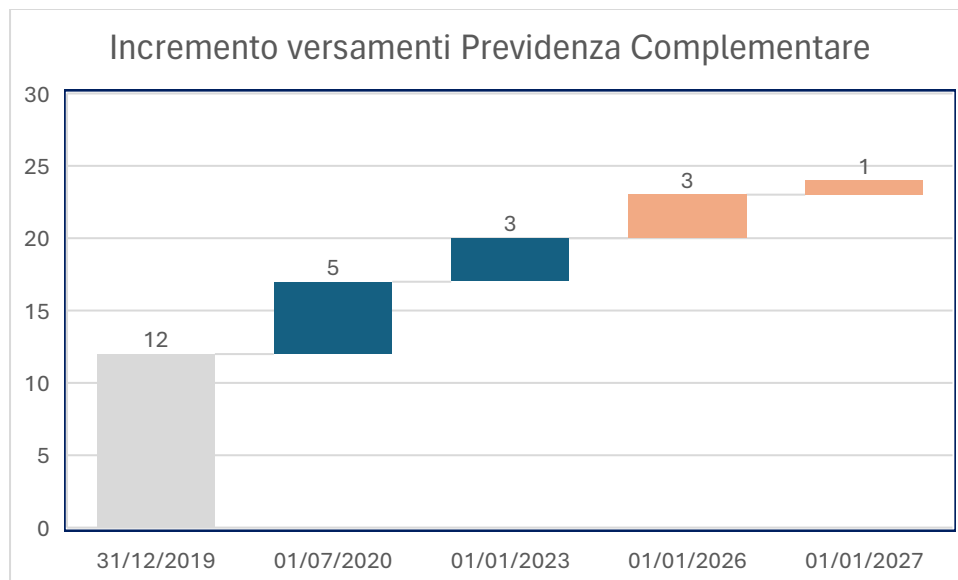
L'andamento delle tranches di aumento è rappresentato nel grafico seguente, che include anche quelle del rinnovo 2019 (sempre con riferimento all'inquadramento BSs):



Il confronto con l'andamento, negli stessi periodi, dell'indicatore IPCA al netto dei beni energetici importati, evidenzia un incremento "reale" (e cioè al netto dell'inflazione) delle retribuzioni con solo riferimento ai minimi contrattuali. Infatti, l'ipca cumulado nel periodo 2019-2027 (valori consuntivi fino al 2023 e previsti dal 2024) è cresciuto del 23,4% a fronte, come detto, di un incremento dei minimi di oltre il 25%.

Anche il Welfare contrattuale ha visto incrementi significativi. I versamenti mensili in previdenza complementare passano da 17 euro del 2022 a 24 euro nel 2027 (valori fissi non parametrati) con un incremento del 41,18%. Nello stesso periodo i versamenti mensili a favore dell'Assistenza Sanitaria integrativa passano da 5 a 8 euro (anche in questo caso valori fissi per tutti gli inquadramenti) con un aumento del 60%.

Nei grafici seguenti è indicato l'andamento degli incrementi sul welfare contrattuale, comprensivi di quelli del rinnovo 2019:



Il riferimento dei rinnovi contrattuali normalmente utilizzato per rappresentare l'entità economica del contratto sottoscritto è il cosiddetto "montante". Esso rappresenta il totale delle **maggiori somme** che nel periodo di copertura del contratto (normalmente un triennio) vengono erogate al singolo lavoratore rispetto al periodo contrattuale precedente.

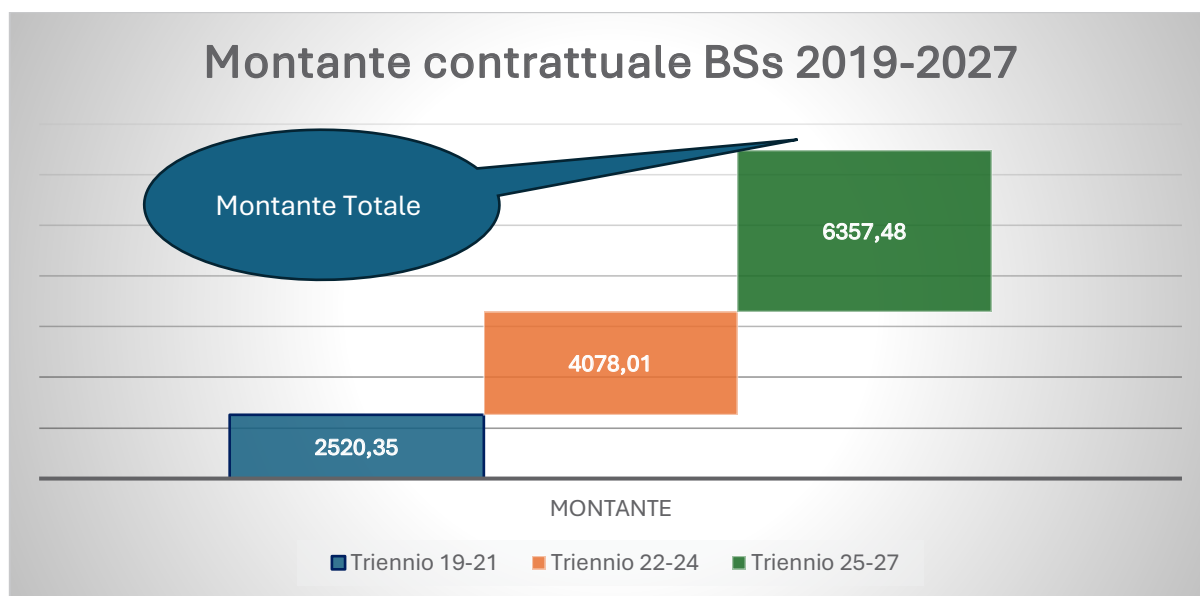
I valori sono i seguenti (inquadramento BSs):

Triennio 2019-2021 = 2.520,35 €

Triennio 2022-2024 = 4.078,01 €

Triennio 2025-2027 = 6.357,48 €

L'esposizione grafica di questi valori ne rende evidente la dimensione economica:



Anche con riferimento alle innovazioni normative dei rinnovi, gli accordi del 2022 e del 2025 hanno prodotto notevoli avanzamenti nei diritti e nelle tutele garantite a lavoratrici e lavoratori.

Alcuni di questi hanno un rilievo anche economico, come l'incremento dell'indennità di reperibilità di 2€ per ogni giornata ottenuto nel 2022.

Altri hanno migliorato i tempi di riposo, come ad esempio i permessi aggiuntivi in caso di superamento di determinate soglie di giornate di reperibilità nel semestre, oppure il migliore calcolo dei riposi fisiologici in caso di interventi frazionati notturni.

Anche nel campo della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita i passi avanti sono stati significativi. Si pensi ad esempio all'incremento delle giornate di ferie per i neo assunti, che viene maturato dopo il compimento del terzo anno di anzianità (mentre fino al 2021 era a partire dall'ottavo anno di anzianità).

Le ore di formazione obbligatoria per ogni dipendente sono passate da 28 a 50 nel triennio. I permessi studio sono stati estesi a tutti i tipi di esami di livello universitario.

Innovazioni di grande impatto sociale hanno riguardato le tutele in caso di malattia, sia per gli apprendisti che con l'introduzione dei periodi di comporto in caso di handicap. Come anche grande rilevanza hanno, rispetto alle tutele di legge, i periodi di congedo retribuito riconosciuto alle vittime di violenza di genere, passati prima a 6 e poi a 12 mesi.

Nella tabella seguente sono evidenziate, per ogni capitolo contrattuale, le principali e più rilevanti innovazioni introdotte nei due rinnovi in questione.

Articolo o Argomento	ccnl 2022	ccnl 2025
art. 1 ambito di applicazione	Inserita nel ccnl la disciplina speciale definita nel 2021	
art.6 relazioni industriali	Inserita nel contratto la "Carta dei Valori della Persona nelle imprese del settore elettrico" Inserite le linee guida per lo sviluppo della partecipazione nelle imprese del settore elettrico	Inserita la materia degli impatti della IA fra quelle di competenza dell'Osservatorio di Settore e di confronto/consultazione a livello aziendale
art.11 salute e sicurezza	Previsto che distribuzione dei carichi di lavoro, fruizione dei riposi e organizzazione delle attività costituiscono fattori della sicurezza che devono essere oggetto di costante attenzione	
art.15 apprendistato	Incrementata la retribuzione durante il periodo di apprendistato Migliorata la tutela in caso di malattia grave Inserita la normativa per l'apprendistato di alta formazione e ricerca	
art. 19 lavoro agile	Indicati i principi di riferimento per la regolamentazione del lavoro agile a livello aziendale	
art.21 malattia		Vengono esclusi dal comporto i periodi di riabilitazione Introdotta una specifica normativa per il comporto di malattia nei casi di disabilità
art.27 orario di lavoro	Introdotta il diritto alla disconnessione La banca delle ore passa da 200 a 100 dipendenti, il limite di ore scende da 180 a 140 semestrali	incrementati i ROL per i semiturnisti che svolgono 40 ore settimanali da 76 a 96 ore le giornate di libertà ore pomeridiane diventano giornate intere di libertà (3 giorni)
art.30 reperibilità	l'indennità di reperibilità viene incrementata di 2 € per ogni giornata. Migliorati i riposi fisiologici in caso di attività notturna frazionata. Introdotti permessi aggiuntivi in caso di superamento di soglie semestrali di giornate di reperibilità	
art.31 ferie	l'incremento di 1 giorno parte dall'anno successivo al compimento del sesto di anzianità	l'incremento di 1 giorno parte dall'anno successivo al compimento del terzo di anzianità
art.32 permessi e brevi congedi	i permessi non retribuiti per malattia del figlio sono riconosciuti fino a 12 anni di età (da 8) e fino a 7 giorni l'anno (da 6)	
art.33 classificazione del personale	superata la C2 Costituita la commissione nuove professionalità competenze emergenti e classificazione e indicate le linee guida	Inserito nel contratto il protocollo condiviso dalla commissione, con i nuovi profili ed i criteri di applicazione. Viene anche confermato l'impegno alla studio di una nuova classificazione
art.36 formazione	incrementato a 40 ore nel triennio il diritto individuale alla formazione introdotta l'impegno a studio sulle politiche attive per la commissione bilaterale	incrementate a 50 ore (dal 2027) nel triennio il diritto individuale alla formazione recepito nel contratto l'accordo sulle politiche attive, istituito il libretto formativo digitale del lavoratore
art.37 diritto allo studio		i permessi retribuiti vengono estesi agli esami relativi a tutti i tipi di istruzione terziaria (universitaria e post universitaria)
art.46 previdenza complementare	Fopen e Pegaso diventano i fondi di riferimento per le Aziende che applicano il ccnl elettrico	Risolta la problematica dei lavoratori assunti dopo il 2020 che non hanno effettuato l'opzione per il mantenimento degli aumenti di anzianità
art.48 conciliazione tempi di vita e lavoro	introdotta il meccanismo della cessione solidale delle ferie ad altri dipendenti della stessa società	
Art.49 capitolo su iniziative in favore delle vittime di violenza di genere	previsti 6 mesi di congedo retribuito, 24 mesi di aspettativa non retribuita, anticipazione tfr, diritto al part time reversibile	incrementati a 12 mesi i permessi retribuiti, e a 36 mesi l'aspettativa non retribuita,
art.51 assicurazioni	estesa a tutti i dipendenti l'assicurazione per responsabilità civile verso terzi	

Vale infine ricordare che sia nel 2022 che nel 2025 sono stati sottoscritti dei rinnovi del Contratto di Settore elettrico che non hanno visto alcun arretramento normativo, neppure in minima misura.

Tutto questo è frutto della grande capacità contrattuale del Sindacato Confederale del nostro settore, ed in particolare della forza della FLAEI, che nel solco della propria tradizione “contrattualista” ha prodotto, ancora una volta, in queste importanti occasioni, straordinari risultati a favore delle migliaia di lavoratrici e lavoratori che operano quotidianamente nel settore e che in maggioranza scelgono, come propria organizzazione sindacale di rappresentanza, la FLAEI Cisl.



XX Congresso FLAEI CISL

Allegato alla Relazione

Proposta per un modello FLAEI
per la SALUTE e SICUREZZA

ACCADEMIA SICUREZZA FLAEI

ACCADEMIA SICUREZZA FLAEI

IL CONTESTO

L'attuale situazione legata all'andamento degli infortuni nelle nostre aziende ci pone l'opportunità di affrontare una profonda riflessione sulla tema della salute e sicurezza al lavoro.

La materia SALUTE e SICUREZZA pone temi di confronto e discussione sul tavolo sindacale diversi da quelle della tradizionale trattativa sindacale: in particolare apre alle OO.SS. la discussione sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione in materia, materie che hanno una forte connotazione tecnica e che sul rispettivo piano tecnico devono sviluppare la loro azione.

Lo Statuto della Persona firmato in Enel e la Carta dei Valori della Persona nelle Imprese del Settore elettrico del CCNL aprono nelle loro complesso diverse opportunità di confronto, discussione e, quindi, di partecipazione che sarebbe un peccato non cogliere e concretamente mettere a sistema nel complesso delle relazioni industriali ai diversi livelli.

LA CONSAPEVOLEZZA

La discussione sulle tematiche salute e sicurezza può produrre effetti “politicamente negativi” per la rigidità e durezza che richiedono l'approccio al tema.

Può, in contropartita, fornire elementi per una discussione politica/economica sul tavolo sindacale molto concreti e cogenti.

E' pertanto importante valutare e definire l'approccio “politico” alla materia per poter veramente trasformare da sole parole a fatti concreti l'impegno su questo tema.

LA PROPOSTA ORGANIZZATIVA: GLI SPECIALISTI SALUTE e SICUREZZA FLAEI

Nel nostro contesto oggi operano varie “figure”:

- i Componenti del Comitato di settore;
- i Componenti del Comitato del protocollo Inail-Enel-OO.SS.;
- i Componenti dei Comitati aziendali nazionali, o in caso nei Comitati regionali;
- i RLS.

Per supportare e coordinare l’azione di queste figure è importante avere una “*gestione strutturata*”, ove possibile, delle azioni e della comunicazione interna ed esterna alla FLAEI.

È importante pensare ad un’Organizzazione in FLAEI con “*profili specifici SALUTE e SICUREZZA*”: questo per creare una rete di persone competenti che sia di supporto reciproco per i diversi piani di lavoro.

La proposta di organizzativa FLAEI si articola su più livelli nell’organizzazione:

- un gruppo di lavoro SALUTE e SICUREZZA nazionale;
- referenti regionali/pluri regionali;
- coordinamenti rls per le società di ambito nazionale o regionale;
- gdl di formatori specifici salute e sicurezza.

Questi diversi profili saranno coinvolti in un progetto formativo articolato con l’obiettivo di dare a tutti le competenze necessarie per il ruolo ricoperto.

Con lo strumento della call oggi si ha la possibilità di organizzare momenti di incontro con molta più facilità ed economicità che in passato.

Questo senza escludere, almeno in una prima fase dei percorsi formativi, incontri in presenza anche per aiutare la creazione della Rete FLAEI SALUTE e SICUREZZA.

LA PROPOSTA FORMATIVA

La proposta parte da una valutazione del fabbisogno formativo di queste figure.

L’idea di base è costruire un progetto formativo modulare indirizzato alle varie figure a secondo del ruolo.

Con una simile progettazione si faranno crescere competenze comuni ai vari soggetti dell’organizzazione SALUTE e SICUREZZA in una visione piramidale di competenze: alcuni percorsi per tutti i RLS, altri in aggiunta per i vari referenti ed infine altri aggiuntivi per i Componenti dei comitati.

Componenti dei comitati

Dalle esperienze maturate ad oggi, emerge un quadro delle competenze utili per preparare nuove risorse da inserire nei comitati aziendali.

Il percorso formativo necessita specifici contenuti tecnico-sindacali:

- formazione su ccnl (con particolare riguardo agli elementi salute e sicurezza);
- formazione sui protocolli di relazioni industriali;
- formazione tecnica (con anche alcuni elementi di elettrotecnica o norme elettriche, visto il settore);
- formazione su norme specifiche del settore (famiglia delle CEI, UNI);
- formazione su norme gestionali (almeno elementi base delle norme UNI EN ISO 9001 e 45000);
- formazione su relazioni e gestione dei rapporti con i committenti del ruolo (elementi di comunicazione).

Rappresentanti dei Lavoratori

Per i RLS il DLgs 81/08 definisce la formazione a carico dei datori di lavoro.

In questa formazione aziendale però mancano alcuni aspetti che saranno affrontati in un percorso formativo che la FLAEI organizzerà e che riguardano:

- il valore della rappresentanza;
- “doveri” nella rappresentanza di colleghi per la salute e sicurezza;
- la relazione continua con le OO.SS. di riferimento;
- la comunicazione, intesa come modalità, stile di comunicazione con il Datore di Lavoro, con gli attori del Sistema di Prevenzione ed anche con i Lavoratori.

Nel percorso formativo sarà anche inserito un “recupero dei fondamenti del DLgs 81/08” al fine di omogeneizzare le competenze di base.

Referenti regionali/pluri regionali

Individuare per ogni regione, o più regioni riunite, un delegato od un componente di segreteria che curi e segua le questioni SALUTE e SICUREZZA: questa figura deve essere il riferimento per i RLS del territorio e per il gruppo di lavoro SALUTE e SICUREZZA nazionale per lo scambio di informazioni, documenti, analisi nelle varie situazioni.

Per queste figure è ipotizzato un percorso di formazione con i seguenti temi:

- principi generali del DLgs 81/08 e di altre norme di riferimento;
- ccnl ed aspetti SALUTE e SICUREZZA inclusi i percorsi dei provvedimenti disciplinari;
- protocolli di relazioni industriali;
- coordinamento di figure: metodi e strumenti.

Formatori SALUTE e SICUREZZA

Per progettare, gestire e svolgere moduli formativi è necessario avere competenze specifiche.

Anche per poter partecipare ai tavoli aziendali della formazione sarebbe sicuramente utile avere queste competenze, o almeno una parte di esse.

I contenuti per la formazione dei formatori in tema SALUTE e SICUREZZA sono già individuati dalla Conferenza Stato Regioni in specifica normativa: per questa formazione si valuterà un corso già strutturato presso una struttura riconosciuta (ad esempio il Centro Studi Cisl).

ESEMPIO DI MODALITA' OPERATIVE DELL'ORGANIZZAZIONE FLAEI

Gruppo di lavoro SALUTE E SICUREZZA nazionale

È composto dei componenti dei Comitati aziendali e del Comitato di Settore.

Si incontrerà periodicamente per condividere il lavoro dei comitati, per predisporre informative verso le regioni ed i territori, per approfondire tematiche specifiche (nuove norme, nuove disposizioni aziendali con caratteristiche comuni nel settore, segnalazioni dalle regioni).

Nel caso di grande azienda il rapporto tra i referenti regionali e i componenti dei comitati permetterebbe di poter predisporre dati ed elementi utili per le discussioni di comitato e per i ritorni ai territori dagli incontri periodici.

Troppe volte in questi ultimi anni il lavoro dei comitati è stato “spacciato” come di condivisione con l’azienda, situazione non sempre rispondente alla realtà.

Nella società a diffusione nazionale con un numero di RLS non grande (ad esempio Terna, Edison, etc.) creare il coordinamento RLS con i componenti del comitato diventerebbe un momento di scambio di informazioni e attività.

Gli incontri dovrebbero avere una periodicità definita.

Nel caso di e-distribuzione, che conta un numero di RLS importante, il canale diretto con i componenti del comitato potrebbe essere complicato: i referenti regionali saranno il riferimento.

Referente regionale

È punto di riferimento per i RLS dell'ambito definito nella regione o più regioni.

È punto di riferimento verso il lavoro del gruppo nazionale e nei comitati specifici.

Si incontra periodicamente con i RLS e con il gruppo di lavoro nazionale.

FABBISOGNO DI RISORSE

Organizzative

Questo progetto richiede la messa in gioco di:

- disponibilità economiche non trascurabili per i progetti formativi e le varie attività;
- disponibilità di strumenti per l'aggiornamento continuo (ad esempio abbonamenti a riviste e database di siti specifici, una mail di riferimento specifica, una newsletter periodica, etc.).

Umane

Le varie figure di “specialisti SALUTE e SICUREZZA” richiedono:

- persone che credano nel valore della materia SALUTE e SICUREZZA e che vogliano impegnarsi nella formazione e nello studio, anche mettendo del proprio in termini di energia e tempo;
- RLS che credano nella materia ed abbiano la determinazione dei percorsi nei confronti dell'azienda;
- referenti regionali/pluri regionali che inseriscano nella loro agenda e obiettivo le attività SALUTE e SICUREZZA;
- i formatori SALUTE e SICUREZZA formati secondo il profilo normativo con anche una base di competenze tecniche del nostro Settore;
- una riflessione specifica necessita il ruolo componenti dei comitati: il profilo di competenze è articolato e serve sia supportato da una forte motivazione personale ed impegno.

AVVIO DEL PROGETTO

Il primo step formativo sarà rivolto agli RLSA con incontri in presenza presso le regioni o aggregazioni per regioni più piccole a partire dal mese di settembre (2 giorni di formazione) con conclusione dello step RLSA entro metà novembre.

Successivamente saranno sviluppati gli step formativi per le altre figure di specialisti.

