



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Prot.: 3

Roma, 13 gennaio 2025

Spett.li

Elettricità Futura

Utilitalia

Enel Spa

GSE Spa

SOGIN Spa

Terna Spa

Energia Libera

Oggetto: invio Piattaforma per rinnovo contrattuale

Allegata alla presente le scriventi Segreterie Nazionali Filctem-Cgil, Flaei-Cisl e Uiltec-Uil inviano la piattaforma con le richieste per il rinnovo del CCNL del Settore elettrico per il triennio 2025-2027.

Nel confermarVi la disponibilità per l'avvio della trattativa per le date concordate per le vie brevi, porgiamo distinti saluti.

I Segretari Generali

Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

(M. Falcinelli) (A. Testa) (D. Piras)



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.

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



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



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. 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.

Al fine di limitare gli elementi di discrezionalità ancor oggi presenti nel sistema sanzionatorio contrattuale, è necessaria una sua verifica, a cura dell'Osservatorio di Settore ovvero inserendo un apposito impegno differito nel contratto.

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



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



collegarsi per l'individuazione di specifici accordi volti a definire modalità e tempi per le evoluzioni professionali.

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 tragguardato 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.

In tal senso si richiede l'incremento dei giorni di ferie e/o dei giorni di permesso retribuito per tutte le lavoratrici e i lavoratori.

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 (con oneri a carico dell'Azienda) 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.

Il comma 17 dell'art. 28 del ccnl deve essere integrato escludendo anche il personale con funzioni direttive impegnato nel servizio di reperibilità dalla possibilità della forfetizzazione del compenso



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



per lavoro straordinario, come già oggi è previsto per il personale addetto ad attività in turno/semiturno.

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.

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/attività e per ogni tipologia di reperibilità (ordinaria e/o speciale), 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).

La fascia notturna di intervento rispetto alla quale vengono maturati i riposi fisiologici, ora stabilita fra le 22 e le 6 del mattino successivo, deve essere opportunamente ampliata.

Il tempo di viaggio per gli interventi in reperibilità, se superiore a un'ora, deve essere riconosciuto in via integrale e non forfettizzata.

È necessario inserire delle forme di tutela e di garanzia per i lavoratori che siano costretti a sospendere o cessare il servizio di reperibilità per malattia grave o per effetto dell'anzianità/età.

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.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



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.

Devono essere oggetto di attenzione e di confronto con RSU/RLS e nelle commissioni bilaterali aziendali salute e sicurezza le attività svolte dal cd "monooperatore", sia in orario diurno sia fuori orario e/o in reperibilità, al fine di garantire la massima sicurezza del lavoratore.

È opportuno prevedere nel contratto l'istituzione del RLSA di sito produttivo per i complessi industriali individuati dall'art. 49 del D. Lgs. 81/2008, ove possibile e previo accordo sindacale aziendale, anche nei contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni connotate da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area inferiore a 500.

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.

Le imprese elettriche committenti devono assumere la responsabilità di garantire la massima sicurezza del lavoro in appalto.

La formazione degli RLSA deve vedere il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali in tutto il suo percorso, dalla fase progettuale a quella didattica. Va ribadito nel Contratto che gli organismi bilaterali valutino la qualità della formazione prevista per gli RLSA anche dal punto di vista delle modalità di erogazione in presenza e/o a distanza, fermo restando che la formazione obbligatoria per legge deve essere svolta in presenza.

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.

Particolare attenzione deve essere posta alla formazione del personale neo-assunto, sia al fine di accompagnarne il corretto inserimento lavorativo, sia al fine di garantirne la massima sicurezza nel primo periodo di attività lavorativa.

Va ribadito nel Contratto che gli organismi bilaterali competenti valutino la qualità della formazione prevista per i lavoratori anche dal punto di vista delle modalità di erogazione in presenza e/o a distanza.

Nei casi in cui la formazione sia svolta al di fuori del normale orario di lavoro, andrà previsto il recupero delle ore eccedenti.

Devono essere previste nei piani formativi a livello aziendale non meno di due ore annue di formazione da erogare al personale neoassunto entro i primi sei mesi dalla assunzione sui temi dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, da svolgersi con la partecipazione delle rappresentanze sindacali.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



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.

Con la direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 la UE ha inteso intervenire con l'obiettivo di dare effettiva attuazione al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore e al divieto di discriminazione. Si richiede alle Aziende del settore elettrico di impegnarsi alla attuazione delle previsioni di tale direttiva.

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 fruizione di visite mediche specialistiche e per genitorialità, la "malattia del figlio", il sostegno ai "caregivers", ponendo anche l'obiettivo di contrastare la crescente denatalità.

I permessi retribuiti previsti dall'art.37 del ccnl (Diritto allo studio) devono essere estesi anche a Master e corsi di specializzazione.

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. A tal fine deve essere istituita una apposita Commissione Bilaterale Paritetica a livello di settore e in ogni Azienda.

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

Nella definizione del periodo di comparto di cui al comma 2 dell'art. 31 del ccnl si dovrà tenere conto di opportuni incrementi collegati con l'età del lavoratore. Sempre in detto comma devono essere parificate alla "malattia grave" le condizioni di handicap grave.

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

Il Contratto deve prevedere l'impegno aziendale ad aggiornare le attività per le quali è riconosciuta l'indennità lavori gravosi rispetto a quelle che presentano analoghe caratteristiche di gravosità.

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



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



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.

Viene richiesto l'incremento della quota a carico aziendale relativa alla previdenza complementare.

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



8. 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.

L'orario di inizio del lavoro notturno ai fini contrattuali deve essere fissato alle ore 20, al pari di quanto previsto per la normativa generale del ccnl elettrico.

9. 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.

Per quanto sopra esposto, compresa la richiesta di incremento del Welfare contrattuale, riteniamo richiedere un adeguamento economico complessivo in cifra pari a € 335.

Roma, 13 gennaio 2025