

Roma 20/02/2025 Prot. 11

Ai Segretari Generali Regionali
Alle Strutture Regionali
Ai Segretari Regionali
Ai Responsabili Sindacali

Oggetto: Rinnovo contratto di settore elettrico 11 febbraio 2025 – Considerazioni politiche e analisi dei testi sottoscritti.

L'ARGOMENTO

Nella serata dell'11 febbraio 2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto di Settore elettrico, scaduto lo scorso 31 dicembre 2024. Si avvia ora la fase di consultazione di lavoratrici e lavoratori, attraverso assemblee unitarie in ogni posto di lavoro.

In questa circolare sono inserite le considerazioni della Federazione sull'accordo e una approfondita analisi dei testi sottoscritti.

I DETTAGLI

Valutazione Politica

L'ipotesi di accordo rappresenta un risultato eccezionale, frutto della grande capacità contrattuale della FLAEI e delle altre Federazioni Filctem e Uiltec.

La sottoscrizione arriva **dopo appena 42 giorni dalla scadenza del contratto**. Una assoluta novità sia nel nostro Settore che nei rinnovi contrattuali degli altri comparti industriali.

Questo risultato è stato raggiunto anche grazie al lavoro preliminare svolto dalle Segreterie Nazionali, che hanno predisposto il terreno negoziale affrontando tempestivamente con le controparti i punti chiave delle richieste sindacali: tempi celeri, importanza degli aumenti economici e la necessità di evitare dilatazioni temporali dovute a richieste di modifica da parte delle aziende.

Nel rinnovo **non ci sono arretramenti normativi di nessun tipo**: ognuna delle modifiche degli articoli contrattuali è caratterizzata da un avanzamento nei diritti e nelle tutele, senza alcun tipo di scambio.

Una attenzione particolare è stata posta sull'aspetto economico. **L'incremento di 312 euro sul Trattamento Economico Complessivo, di cui ben 290 sui minimi contrattuali, rappresenta un risultato straordinario**. Ricordiamo che la differenza tra la richiesta di piattaforma e la proposta iniziale delle Aziende era molto elevata. Le Aziende proponevano un incremento di 180 € oltre ai 15 € connessi al consolidamento sui minimi della quota produttività del precedente contratto. La proposta delle Aziende era, cioè, di riconoscere come aumento contrattuale per il triennio 2025-2027 esattamente la previsione Ipc del 6% fatta dall'Istat lo scorso maggio + i 15 euro "previsti" dal contratto 2022 a fronte di uno scostamento significativo tra previsione e consuntivo del precedente triennio.

Di fatto quindi il risultato finale, solo per la parte dei minimi, **è pari ad un incremento di 95 euro rispetto alla proposta aziendale (oltre i 15 sopra detti)**. La posizione aziendale si sosteneva, oltre che sulle regole condivise (inflazione programmata per il triennio di vigenza contrattuale + eventuale recupero/consolidamento della quota destinata al pdr), anche sul fatto che **le aziende nei precedenti rinnovi contrattuali avevano erogato oltre 160 euro in più sui minimi rispetto all'andamento dell'inflazione** (differenza tra inflazione programmata e consolidata).

Si tratta quindi di un recupero del potere di acquisto delle retribuzioni di lavoratrici e lavoratori di assoluto rilievo, ottenuto "in deroga" al metodo salariale del nostro contratto, avendo ampiamente superato il solo consolidamento sui minimi dei citati 15 €.

Inoltre, la valorizzazione economica della parte normativa (aumento permessi retribuiti, anticipazione ferie, formazione) **ha un controvalore di circa 25 € mensili**, è di ciò occorre tenere conto per valutare complessivamente il risultato finale del rinnovo.

Ricordiamo anche che la rapidità della trattativa ha permesso di anticipare i tempi rispetto alle future previsioni di variazione dell'IPCA, che saranno pubblicate nel prossimo mese di giugno e che prevedibilmente saranno in calo. **Un eventuale ritardo avrebbe comportato quindi una probabile riduzione della parte economica riconosciuta per il periodo 2025/2027** (a titolo di esempio, se la previsione nel triennio 2025/27 calasse dal 6% al 5%, l'incremento economico si ridurrebbe di circa 30 €).

L'altro elemento rilevante del rinnovo è la effettiva **riduzione di orario di lavoro su base annua** legata alla trasformazione delle giornate del 2 novembre, 24 e 31 dicembre in giornate intere di libertà, con un incremento di una giornata e mezzo annua.

Parte Economica

L'incremento del Trattamento Economico Complessivo è di **312 euro** a regime, riferiti al parametro medio di settore aggiornato alla situazione attuale. Il parametro medio, pari a 179,76, si colloca tra gli inquadramenti A1 e A1s. Ricordiamo che il parametro medio è dato dalla media ponderata dell'inquadramento di tutti i lavoratori del settore, e quindi si modifica in base all'andamento degli inquadramenti stessi. Una crescita del parametro medio rappresenta quindi una crescita media degli inquadramenti di lavoratrici e lavoratori.

Secondo un modello consolidato ormai da diversi rinnovi contrattuali, la parte economica, riassunta in un apposito protocollo, è suddivisa in tre parti:

1. **L'incremento sui minimi è pari a 290 euro**, e verrà erogato in 4 quote:
 - ✚ 90 € dal 1/4/2025
 - ✚ 65 € dal 1/4/2026
 - ✚ 65 € dal 1/4/2027
 - ✚ 70 € dal 1/10/2027.

Come si vede una quota significativa dell'incremento dei minimi è collocato nella prima tranches, che arriva a tre mesi dalla scadenza del contratto. Ciò per permettere di recuperare quanto prima il potere di acquisto delle retribuzioni.

2. I versamenti sul welfare contrattuale si incrementano complessivamente, a regime, di 7 €:

I versamenti in previdenza complementare per i lavoratori iscritti ai fondi di settore, versati per 14 mensilità, sono incrementati di 3 euro a partire dal 2026 e di un ulteriore euro a partire dal 2027. Passeranno quindi dagli attuali 20 € a, rispettivamente, 23 € (dal 2026) e 24 € (dal 2027). Si tratta di valori non parametrati, uguali per ogni inquadramento.

I versamenti a favore della assistenza sanitaria integrativa, anche in questo caso pagati per 14 mensilità, sono incrementati di 2 euro a partire dal 2026 e di un ulteriore euro a partire dal 2027. Passeranno quindi dagli attuali 5 € a, rispettivamente, 7 € (dal 2026) e 8 € (dal 2027).

3. Vengono destinati 210 euro annui ad incrementare il valore del premio di risultato aziendale, per ciascuno dei tre anni di vigenza del contratto. A differenza dei passati rinnovi, grazie alla rapidità della sottoscrizione, la quota aggiuntiva sul premio di risultato viene riconosciuta anche sul primo anno di vigenza del contratto (2025 cassa 2026), e quindi senza interruzione rispetto al 2024 cassa 2025.

La tabella degli incrementi dei minimi per ogni inquadramento è la seguente:

SCALA PARAMETRICA	Minimi al 31/12/2024	DAL 1/4/2025		DAL 1/4/2026		DAL 1/4/2027		DAL 1/10/2027		aumento a regime	
		Aumento	Nuovo Minimo	Aumento	Nuovo Minimo	Aumento	Nuovo Minimo	Aumento	Nuovo Minimo		
QS	255,07	€ 3.987,62	€ 127,71	€ 4.115,33	€ 92,23	€ 4.207,56	€ 92,23	€ 4.299,79	€ 99,33	€ 4.399,12	€ 411,50
Q	228,89	€ 3.578,35	€ 114,60	€ 3.692,95	€ 82,77	€ 3.775,71	€ 82,77	€ 3.858,48	€ 89,13	€ 3.947,61	€ 369,26
ASS	202,04	€ 3.158,47	€ 101,15	€ 3.259,62	€ 73,06	€ 3.332,68	€ 73,06	€ 3.405,73	€ 78,67	€ 3.484,41	€ 325,94
AS	189,1	€ 2.956,22	€ 94,68	€ 3.050,90	€ 68,38	€ 3.119,27	€ 68,38	€ 3.187,65	€ 73,64	€ 3.261,28	€ 305,06
A1S	181,14	€ 2.831,91	€ 90,69	€ 2.922,60	€ 65,50	€ 2.988,10	€ 65,50	€ 3.053,60	€ 70,54	€ 3.124,14	€ 292,23
A1	172,84	€ 2.702,13	€ 86,54	€ 2.788,67	€ 62,50	€ 2.851,16	€ 62,50	€ 2.913,66	€ 67,31	€ 2.980,97	€ 278,84
BSS	164,59	€ 2.573,19	€ 82,41	€ 2.655,60	€ 59,52	€ 2.715,11	€ 59,52	€ 2.774,63	€ 64,09	€ 2.838,72	€ 265,53
BS	157,58	€ 2.463,50	€ 78,90	€ 2.542,40	€ 56,98	€ 2.599,38	€ 56,98	€ 2.656,35	€ 61,36	€ 2.717,72	€ 254,22
B1S	150,15	€ 2.347,41	€ 75,18	€ 2.422,59	€ 54,29	€ 2.476,88	€ 54,29	€ 2.531,17	€ 58,47	€ 2.589,64	€ 242,23
B1	143,41	€ 2.241,98	€ 71,80	€ 2.313,78	€ 51,85	€ 2.365,63	€ 51,85	€ 2.417,49	€ 55,84	€ 2.473,33	€ 231,35
B2S	133,93	€ 2.093,80	€ 67,06	€ 2.160,86	€ 48,43	€ 2.209,28	€ 48,43	€ 2.257,71	€ 52,15	€ 2.309,87	€ 216,07
B2	124,62	€ 1.948,22	€ 62,39	€ 2.010,61	€ 45,06	€ 2.055,67	€ 45,06	€ 2.100,73	€ 48,53	€ 2.149,26	€ 201,04
CS	110,5	€ 1.727,41	€ 55,32	€ 1.782,73	€ 39,95	€ 1.822,69	€ 39,95	€ 1.862,64	€ 43,03	€ 1.905,67	€ 178,26
C1	100	€ 1.563,38	€ 50,07	€ 1.613,45	€ 36,16	€ 1.649,61	€ 36,16	€ 1.685,77	€ 38,94	€ 1.724,71	€ 161,33
Para- metro Medio	179,76		€ 90,00		€ 65,00		€ 65,00		€ 70,00		290,00 €

Il montante complessivo è pari a 6.928 € (riferito al parametro medio contrattuale) rispetto a 4.834 € del precedente rinnovo. Si tratta delle maggiori somme che verranno percepite nell'arco dei tre anni dal lavoratore.

Viene confermato il meccanismo di adeguamento a fronte di variazioni dell'indice IPCA rispetto al 6% preventivato in questo rinnovo. Per variazioni di +/- 0,5% l'importo di 15 euro mensili verrà consolidato nel Premio di Risultato; in caso di IPCA superiore al 6.5% l'importo di 15 euro verrà pro-quota consolidato sui minimi; in caso di IPCA inferiore al 5,5% non avverrà nessun consolidamento (e cioè non ci saranno variazioni dei minimi e non si manterrà l'importo sul Premio di Risultato).

Parte normativa

Vediamo ora le principali innovazioni normative del rinnovo, seguendo l'ordine dell'articolato contrattuale:

Articolo 6 Relazioni Industriali

L'Osservatorio di Settore dovrà esaminare gli impatti dell'introduzione dell'Intelligenza Artificiale sul lavoro e sull'organizzazione del lavoro.

In ogni Azienda, inoltre, dovranno essere oggetto di confronto/consultazione preventiva con le organizzazioni sindacali, gli effetti della IA in particolare dal punto di vista occupazionale.

Sempre a livello aziendale viene previsto fra le materie di interlocuzione sindacale la "sostenibilità aziendale" (come previsto da una direttiva della UE).

La sezione specifica dell'Osservatorio di Settore dovrà occuparsi dei temi collegati alla scadenza delle concessioni di distribuzione e di produzione geotermica, oltre a quelle già previste per le concessioni idroelettriche

L'Osservatorio di settore dovrà essere convocato entro due mesi dalla firma del contratto.

Viene previsto l'impegno per le Aziende a comunicare all'INPS i dati sulla rappresentanza sindacale, ovvero i numeri degli iscritti a ciascuna organizzazione sindacale e per ogni contratto collettivo applicato, come previsto dal Testo Unico Interconfederale sulla Rappresentanza del 2014.

Articolo 11 Ambiente, Qualità e Sicurezza sul luogo di lavoro

È stato riproposto il termine di sei mesi dalla firma del contratto entro il quale dovrà essere esaminata in ogni azienda la tematica dei preposti ex decreto legislativo 81/2008, per verificare la coerenza dei modelli organizzativi.

Articolo 20 Tutela della Maternità/Paternità

La norma prevede l'impegno delle aziende a rafforzare la contrattazione di secondo livello rispetto a congedi di paternità, congedi parentali, permessistica, ecc.). Va ricordato che in diverse Aziende del Settore (es, Enel, Terna, A2A ecc) già sono stati stipulati nel tempo accordi che migliorano le tutele previste dalla legge.

Articolo 21 Malattia, infortuni e cure termali.

Le novità introdotte hanno un rilevante aspetto sociale, costituendo un miglioramento delle tutele per lavoratrici e lavoratori che si trovano in condizioni di difficoltà.

Nel conteggio del periodo di comporta (ovvero la durata massima di assenza per malattia oltre la quale si perde il diritto al mantenimento del posto di lavoro), **non rientrano** i periodi in cui viene svolta una riabilitazione con degenza presso strutture sanitarie conseguente al ricovero ospedaliero. Questa fattispecie si aggiunge quindi alle altre che sono escluse dal computo del comporta, quali il ricovero ospedaliero e le assenze dovute a infortunio professionale o malattia professionale.

Viene definito **uno specifico periodo di comporta** per i lavoratori disabili assunti ai sensi della legge 68/1999 (assunzioni categorie protette) e per i lavoratori disabili titolari di permessi in base alla legge 104/1992: per questi lavoratori il periodo massimo di assenza continuativa per malattia è di **18 mesi** (a fronte dei 12 mesi per la malattia ordinaria), mentre il periodo di assenza non continuativa è di **24 mesi nell'arco di 36** (a fronte dei 18 su 36 della malattia ordinaria). Sono fatte salve le migliori condizioni previste per le assenze dovute a malattie gravi (sclerosi multipla, distrofia muscolare ecc).

Viene esteso il diritto alla **retribuzione piena** per i periodi di assenza previsti dai due punti precedenti (assenze per riabilitazione e malattia lavoratori disabili).

Articolo 27 Orario di lavoro

Per i lavoratori semiturnisti con un orario di lavoro settimanale di 40 ore, le Riduzioni Orario di Lavoro annue passano da 76 a 96 ore, portando l'orario medio settimanale a 38 ore. Rimangono valide le discipline più favorevoli definite a livello aziendale.

A partire dal 2025, le giornate del 2 novembre, 24 e 31 dicembre diventano **giornate intere di libertà**. Si tratta quindi di un incremento di una giornata e mezzo di permessi retribuiti a livello annuale rispetto alle attuali "libertà nelle ore pomeridiane". Rimane come in precedenza giornata di libertà nelle ore pomeridiane il sabato precedente la Pasqua, norma che interessa i lavoratori in turno.

Come detto sopra, questa modifica rappresenta una vera e propria riduzione di orario di lavoro su base annua, che equivale a circa 15 minuti di riduzione di orario di lavoro settimanale.

Nel caso in cui il lavoratore non possa fruire, per esigenze di servizio, di queste giornate di libertà o di una parte di esse, dovranno essere riconosciuti permessi retribuiti, da fruire successivamente, per un numero di ore pari a quelle di libertà non fruite.

Nelle Aziende in cui le "libertà ore pomeridiane" siano state oggetto di accordi di regolamentazione saranno effettuati incontri per armonizzare la nuova normativa contrattuale sulle libertà a giornata intera con le situazioni specifiche. Sono ovviamente fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già presenti nelle aziende.

Articolo 31 Ferie

A partire dal 2025 le giornate di ferie annue aumenteranno rispetto alle 20 iniziali di una giornata per ogni anno di anzianità successivo al terzo (anziché successivo al sesto anno). Si tratta di una norma che, in continuità con quanto fatto nel rinnovo del 2022, migliora le condizioni per i lavoratori neo assunti, in linea con la richiesta di piattaforma.

A titolo di esempio, un lavoratore assunto nel corso del 2021, nell'anno 2025 fruirà di 21 (20+1) giorni di ferie.

Articolo 33 Classificazione del Personale

Riguardo la classificazione del personale, viene acquisito integralmente nel contratto l'accordo di settore del 11 settembre 2024. Ricordiamo che l'accordo citato ha definito oltre 70 profili esemplificativi ed introdotto dei criteri di applicazione per gli stessi che possono essere utilizzati a livello aziendale secondo principi di analogia. Sempre il contratto prevede che il lavoro della commissione proseguirà per approfondire la possibilità di definire un nuovo sistema classificatorio.

Articolo 36 Formazione

La **formazione minima per ogni lavoratore** passa dalle attuali 40 ore nel triennio a 45 ore triennali a partire dal 2026 e a 50 sempre triennali dal 2027. Per il triennio 2025/2027 le ore di formazione media fra tutti i lavoratori in ogni azienda deve essere pari almeno a 52 ore.

È prevista l'attivazione del libretto formativo digitale del lavoratore a livello di settore, che servirà a mettere in trasparenza e rendere fruibili le competenze acquisite tramite la formazione.

Le iniziative di politiche attive del lavoro, definite dall'Organismo Bilaterale di Settore l'11 settembre 2024, sono acquisite nel contratto. Si tratta, oltre che del già citato libretto formativo digitale, della integrazione dei profili professionali e di competenze del lavoro elettrico nell'Atlante del lavoro, e di iniziative legate all'orientamento e all'ingresso nel mercato del lavoro elettrico.

Articolo 37 Diritto allo studio

Con riferimento al diritto allo studio, sono stati estesi ad **ogni tipo di formazione universitaria e post-universitaria** i permessi retribuiti per la preparazione degli esami. Quindi sono compresi anche esami riferiti a percorsi degli Istituti Tecnici Superiori, Master Universitari e Dottorati di Ricerca.

Articolo 41 Indennità

È stato aggiornato **il riferimento di legge** per lo svolgimento dei lavori sotto tensione. Ovviamente si tratta di una modifica esclusivamente formale, e restano ferme le previsioni di indennità stabilite da eventuali accordi aziendali.

Articolo 45 Trattamento di fine rapporto.

Viene corretto un refuso dell'articolo contrattuale sul trattamento di fine rapporto, includendo nel calcolo del Tfr i trattamenti turnisti e semiturnisti.

Articolo 46 Previdenza complementare

Per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2020 che **non aderiscono alla previdenza complementare** e che **non richiedono esplicitamente** entro sei mesi dall'assunzione il riconoscimento in busta paga degli aumenti periodici di anzianità, è prevista l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare, con il solo versamento a carico dell'Azienda delle somme previste come misure periodiche di sostegno previdenziale. Ricordiamo che queste somme sono pari al valore degli aumenti di anzianità maggiorato del 20% e sono riconosciute a decorrere dal compimento del primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di dieci aumenti; il riconoscimento pertanto avviene già dopo il primo anno dall'assunzione anziché dal secondo come negli scatti di anzianità. Per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2020 che già si trovano in questa situazione, tutte le somme arretrate saranno versate nella previdenza complementare entro il 31 dicembre 2025, dopo i necessari conteggi. Va evidenziato che questa norma risolve una criticità presente nel testo precedente del Contratto e permette a tutti i lavoratori interessati di **recuperare quanto maturato pur non avendo esercitato l'opzione nei tempi previsti**.

Per rafforzare il sistema di previdenza complementare di settore e per garantire la massima conoscenza dei diritti previsti dal contratto, le parti si sono impegnate a fornire una adeguata informativa ai lavoratori neo assunti, anche con riferimento alla possibilità di esercitare l'opzione per il riconoscimento in busta paga degli aumenti biennali di anzianità.

Articolo 49 Pari opportunità, diversità e inclusione

Nell'articolo su Pari Opportunità, viene introdotto il riferimento alla Direttiva UE del 2023 sulla parità di retribuzione fra uomini e donne, **anche se la stessa non è ancora stata recepita dalla normativa italiana**.

I permessi retribuiti riconosciuti per motivi connessi all'inserimento in percorsi di protezione per le vittime di violenze di genere **sono incrementati da 6 a 12 mesi**. Anche il periodo di astensione non retribuita viene incrementato da 24 a 36 mesi. Sono previste inoltre, a livello aziendale iniziative comunicative e campagne di informazione sul tema del contrasto alla violenza di genere.

DISCIPLINA SPECIALE (art.1) – Appendice del CCNL Settore Elettrico

La Disciplina Speciale introdotta nel 2021 nel Contratto di Settore viene oggi applicata a 1016 dipendenti presenti nei gruppi Enel/3Sun, A2A e Alperia.

Parte economica

L'incremento del Trattamento Economico Complessivo nella Disciplina Speciale è pari a 237 € a regime, riferiti al parametro medio della Disciplina Speciale aggiornato alla situazione attuale, pari a 134,19. Il

parametro medio si colloca tra il 3° e il 2° livello, rispetto al quale è stata adeguata la retribuzione di riferimento (il cosiddetto "valore punto"). Ricordiamo che il parametro medio è pari alla media ponderata dell'inquadramento di tutti i lavoratori cui viene applicata la disciplina speciale. Nel precedente rinnovo, in assenza di una misurazione del parametro medio, è stata presa a riferimento la retribuzione del 3° livello considerando due aumenti biennali di anzianità.

L'incremento sui minimi è pari a 220 euro, e verrà erogato in 4 quote: 70 € dal 1/4/2025, 50 € dal 1/4/2026, 50 € dal 1/4/2027 e 50 € dal 1/10/2027.

L'incremento dei minimi è superiore di 10 euro rispetto all'incremento percentuale applicato alla Disciplina Ordinaria. In questo modo si riduce, dal punto di vista percentuale, il differenziale delle retribuzioni minime fra le due Discipline.

La prima tranche, di importo maggiore, consente di recuperare tempestivamente il potere di acquisto compromesso dall'inflazione del periodo 2022/2024.

Vengono incrementati anche i versamenti a favore del welfare, nello stesso valore e con le medesime decorrenze di quanto fatto nella Disciplina Ordinaria, sia rispetto alla previdenza complementare che alla assistenza sanitaria integrativa.

I versamenti per la previdenza complementare passeranno dagli attuali 14 € x 14 mensilità a, rispettivamente, 17 € (dal 2026) e 18 € (dal 2027).

I versamenti a favore della assistenza sanitaria integrativa aumenteranno, rispettivamente, di 2 € x 14 mensilità (dal 2026) e di 1 € x 14 mensilità (dal 2027).

Vengono destinati 140 euro annui ad incrementare il valore del premio di risultato aziendale, per ciascuno dei tre anni di vigenza del contratto. Come nella Disciplina Ordinaria, la quota aggiuntiva sul PdR viene riconosciuta già dal primo anno di vigenza del CCNL, e quindi senza interruzione rispetto al 2024.

Il montante complessivo è pari a 5318 euro nel triennio.

Viene confermato il meccanismo di verifica dello scostamento dell'Ipca consuntivo rispetto a quanto oggi preventivato. La quota di 10 euro sarà trattata secondo i medesimi criteri stabiliti per la Disciplina Ordinaria.

La tabella degli incrementi dei minimi della Disciplina Speciale per ogni livello è la seguente:

livello	retribuzione attuale	parametro contrattuale	DAL 1/4/2025		DAL 1/4/2026		DAL 1/4/2027		DAL 1/10/2027		aumento a regime
			Aumento	Nuovo Minimo	Aumento	Nuovo Minimo	Aumento	Nuovo Minimo	Aumento	Nuovo Minimo	
Q	€ 2.930,00	191,89	€ 100,10	€ 3.030,10	€ 71,50	€ 3.101,60	€ 71,50	€ 3.173,10	€ 71,50	€ 3.244,60	€ 314,60
1	€ 2.439,18	159,74	€ 83,33	€ 2.522,51	€ 59,52	€ 2.582,03	€ 59,52	€ 2.641,55	€ 59,52	€ 2.701,07	€ 261,89
2	€ 2.183,97	143,03	€ 74,61	€ 2.258,58	€ 53,29	€ 2.311,88	€ 53,29	€ 2.365,17	€ 53,29	€ 2.418,46	€ 234,49
3	€ 1.945,05	127,38	€ 66,45	€ 2.011,50	€ 47,46	€ 2.058,96	€ 47,46	€ 2.106,42	€ 47,46	€ 2.153,89	€ 208,84
4	€ 1.756,09	115,01	€ 59,99	€ 1.816,08	€ 42,85	€ 1.858,94	€ 42,85	€ 1.901,79	€ 42,85	€ 1.944,65	€ 188,56
5	€ 1.665,94	109,10	€ 56,91	€ 1.722,85	€ 40,65	€ 1.763,50	€ 40,65	€ 1.804,15	€ 40,65	€ 1.844,81	€ 178,87
6	€ 1.526,93	100,00	€ 52,16	€ 1.579,09	€ 37,26	€ 1.616,36	€ 37,26	€ 1.653,62	€ 37,26	€ 1.690,88	€ 163,95
Parametro Medio		134,19	€ 70,00		€ 50,00		€ 50,00		€ 50,00		€ 220,00

Appendice – Disciplina Speciale – normative specifiche

Oltre a quanto previsto dal rinnovo contrattuale per le norme comuni (Malattia, Ferie, Formazione, Diritto allo studio, Pari Opportunità ecc), sono introdotte delle novità specifiche per i lavoratori cui viene applicata la Disciplina Speciale

Appendice – articolo 27 orario di lavoro

Vengono introdotte dal 2025 le libertà ore pomeridiane. Quindi nelle giornate del 2 novembre, 24 e 31 dicembre verranno riconosciuti permessi retribuiti pari a 4 ore, considerando che l'orario di lavoro settimanale nella disciplina speciale è di 40 ore.

Per i lavoratori che per esigenze di servizio non potranno fruire di tali libertà, verranno riconosciuti permessi retribuiti orari da fruire successivamente, pari alle ore di libertà non fruite, per un massimo di un giorno e mezzo.

Appendice – art.46 Previdenza complementare

Per i lavoratori assunti successivamente alla data di applicazione della Disciplina Speciale è stata introdotta la stessa modifica inserita nell'art.46 della Disciplina Ordinaria riguardante coloro che non aderiscono alla previdenza complementare e che non hanno effettuato l'opzione per il mantenimento degli aumenti di anzianità.

LE CONCLUSIONI

Sarà confermata anche in questo rinnovo la quota di contribuzione straordinaria "una tantum" a carico dei lavoratori, **escludendo dalla trattenuta i lavoratori già iscritti alle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo**. A tal fine verrà inviata alle controparti la consueta comunicazione mantenendo le modalità già attuate in passato.

Si apre ora la fase di consultazione con i lavoratori e le lavoratrici del Settore Elettrico, per approfondire e spiegare gli aspetti politici e tecnici di questo rinnovo, e per confermare, con la approvazione, il forte consenso di cui godono FLAEI, Filctem e Uiltec.

La FLAEI è orgogliosa del lavoro fatto e soprattutto dei risultati ottenuti, cui hanno contribuito in modo determinante l'apposita commissione, le strutture ed i responsabili ad ogni livello, confermando lo spirito contrattualista della nostra Federazione.

Cordiali saluti.

per la Segreteria Nazionale

Mario Marras – Cristiano Mazzucotelli – Amedeo Testa