

# COMUNICATO AI LAVORATORI

Roma, 12/12/2025 Prot. 3L

## EDISON – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

### Alcuni chiarimenti

In data 22/10/2025 le OO.SS. e Edison hanno sottoscritto un accordo aziendale che regola alcuni Istituti afferenti alla contrattazione aziendale.

**Un'operazione guidata dalla necessità di riportare alcuni trattamenti alle previsioni contrattuali, di armonizzarne altri, d'introdurne di nuovi e di migliorarne alcuni già presenti. Un accordo che valutiamo positivamente e che è stato oggetto di confronto con i lavoratori.**

Alle nostre assemblee sono seguiti degli incontri tra i rappresentanti aziendali e quasi tutti i dipendenti di Edison, per la spiegazione dell'accordo.

Non vogliamo commentare questa "scelta innovativa", del tutto legittima, sia chiaro; tuttavia, al fine di garantire la massima trasparenza, **ci pare corretto precisare alcuni dubbi che ci hanno sottoposto diversi lavoratori e che meritano un chiarimento.**

#### **Forfettizzazione degli straordinari**

**Il tema riguarda la "forfettizzazione degli straordinari",** ovvero il riconoscimento di un valore economico a compensazione del mancato pagamento puntuale delle ore supplementari lavorate in determinate circostanze e fasce orarie.

È fondamentale ribadire che **tale cifra economica non ha nulla a che vedere con il passaggio dalle 40 alle 38 ore settimanali, attraverso l'assorbimento delle 76 ore di ROL annuali.**

La questione è molto più semplice: il sindacato ha sostenuto **che nessuno deve lavorare gratis** e ha preteso, così come prevedono il CCNL di settore e la legge, **che vi fosse una forma di compensazione, che abbiamo concordato in 1.400 euro annuali.**

#### **Smart Working: Aumento giorni e "casi particolari"**

Un ulteriore tema riguarda **le regole dello smart working.**

Pur mantenendo la struttura generale dell'accordo, abbiamo **elevato il limite massimo dei giorni di fruizione mensile, che sono passati da 8 a 10.** Ciò significa che con la sottoscrizione dell'intesa **nulla è mutato per quanto riguarda "i casi particolari".**

D'altra parte, basterebbe leggere l'accordo per comprenderlo, ed è per questa ragione che ci meravigliano alcune e-mail aziendali che, a fronte della richiesta di proroga dei 12 giorni mensili di smart working (in quanto caso particolare), hanno dato risposta **negativa.** La ragione sarebbe, secondo l'azienda, da ricondurre a quanto definito dall'accordo.

**Niente di più sbagliato, sia per quanto è stato scritto nel testo dell'intesa, sia per gli affidamenti che le Parti si sono dati.**

Per questo chiederemo conto all'azienda di questa presa di posizione, **riaffermando il nostro impegno per la corretta applicazione e trasparenza dell'accordo.**

La Segreteria Nazionale