Comunicato stampa

CONTRATTO ELETTRICI: SIGLATA L'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO 2019-2021. 124 EURO È L'AUMENTO COMPLESSIVO

I sindacati: "Un contratto utile per la transizione energetica"

Dopo quasi 6 mesi di trattative nella tarda notte del 9 ottobre a Roma, tra Elettricità Futura, Utilitalia, Energia Libera, Enel, Sogin, Terna e i sindacati del settore Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil, è stata siglata l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del settore elettrico (oltre 50.000 addetti interessati), scaduto il 31 dicembre 2018.

Per quanto riguarda **l'aumento complessivo (Tec),** secondo i termini voluti nell'accordo interconfederale sulla contrattazione del 9 marzo 2018, sarà di 124 euro nel triennio, di cui **104 euro sui minimi contrattuali (Tem)**,**15 euro sul premio di produttività** e **5 euro sul "welfare contrattuale".**

L'aumento medio sui minimi, che in alcun modo sarà soggetto agli scostamenti negativi dell'inflazione, è di **104 euro** e distribuito in 3 *tranche:* 39 euro dal 1° novembre 2019; 35 euro dal 1° settembre 2020; 30 euro dal 1° giugno 2021.

Dal 1° novembre 2019 è previsto anche un *una tantum* di 100 euro.

Per quanto attiene alla **produttività** sarà di 15 euro a partire da gennaio 2020.

Al termine della vigenza contrattuale l'elemento di compensazione economica riferita agli scostamenti inflattivi, se negativi, interesserà solo la parte legata alla produttività, se positivi, confluirà, pro quota, nei minimi. Il contratto produrrà un montante complessivo 2664 euro.

Per quanto riguarda invece il **"welfare contrattuale"** sono previsti 5 euro nel fondo complementare. Nota a margine, è la possibilità, per i nuovi assunti, di destinare volontariamente il valore complessivo degli scatti di anzianità, maggiorato del 20%, al fondo previdenziale complementare.

"Un contratto per la transizione energetica utile a garantire il presente e a governare il futuro del settore": hanno dichiarato, dopo aver posto le firme sull'ipotesi d'accordo, i segretari generali della Filctem Cgil, Flaei Cisl, Uiltec Uil, rispettivamente Marco Falcinelli, Salvatore Mancuso, Paolo Pirani.

Sul tema delle **Relazioni Industriali** sono tre le nuove sezioni (nell'ambito dell'osservatorio di settore): sulla transizione energetica; sul tema della prevista applicazione dell'art. 177 del codice appalti; sulla questione riguardante le concessioni idroelettriche. Sempre in riferimento alla questione della transizione energetica è stata confermata la **cabina di regia**

per la salvaguardia occupazionale di settore che in questo triennio è stata essenziale per la risoluzione di alcune crisi aziendali.

Sulle delicate questioni degli appalti e della salute e sicurezza sono due gli interventi normativi: per gli appalti si farà applicare all'appaltatore il ccnl merceologico di riferimento sottoscritto dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, evitando così l'applicazione dei "contratti pirata"; sul tema della salute e sicurezza invece, nei siti "complessi" sarà promossa la funzione di coordinamento delle aziende appaltanti e delle organizzazioni sindacali nei confronti dei lavoratori delle imprese.

Per quanto riguarda la formazione verranno garantite non meno di 28 ore per ogni addetto nell'arco del triennio a carico delle imprese. Si sancisce così il principio di diritto alla formazione continua individuale.

Nell'orario di lavoro un intervento sulla "banca ore" permetterà di dare possibilità di recuperare non solo le ore di straordinario programmato ma anche quelle legate ai guasti e alle emergenze.

In tema di diritti sociali ecco le novità: la possibilità dell'utilizzo a ore per i congedi parentali; l'estensione dei permessi non retribuiti per malattia dei figli e per la tutela volontaria dei minori stranieri non accompagnati; definizione di una normativa contrattuale estensiva per il diritto allo studio per tutte le fasi della formazione scolastica attraverso il riconoscimento di permessi retribuiti; adozione, a livello di ogni singola azienda, di misure concordate per migliorare il sostegno della genitorialità, la flessibilità dell'orario e l'introduzione delle ferie solidali.

Importante in quest'accordo è il rafforzamento normativo della tutela delle donne vittime di violenza di genere, avuto sia in ambito lavorativo che in quello privato, attraverso l'attivazione di misure come l'ampliamento del periodo massimo di congedo, l'attribuzione di ferie solidali, l'anticipo di tfr e dei fondi integrativi fino al riconoscimento di orari flessibili, part-time e telelavoro.

Nei prossimi giorni i lavoratori saranno chiamati nelle assemblee nei luoghi di lavoro per esprimere il loro giudizio su quest'intesa.

Roma, 9 ottobre 2019