

Verbale di Accordo

Roma, 27 marzo 2020

Tra

l'ENEL ITALIA in nome e per conto di tutte le società del Gruppo:

Di Carlo, Tarchioni, Contino, Capitani, Bertolli, Chianese, Scaramozzino, De Luca, Callegari, Caliendo

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Tudino, Ottino

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Testa, Losetti, Froli, Marras, Spitale; Saotta

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

Premesso che

- a partire dal 21 febbraio 2020 sono state definite le indicazioni operative utili alla gestione dell'emergenza Coronavirus COVID-19 nell'ambito delle società italiane del gruppo ENEL, da applicare in conformità alle indicazioni delle Autorità competenti nel periodo di vigenza dello stato di emergenza sanitaria dichiarato su tutto il territorio nazionale;
- in relazione all'evoluzione dell'emergenza sanitaria ed in linea con le disposizioni normative intervenute in materia, sono state attivate ulteriori misure precauzionali per limitare il rischio di potenziale contagio da COVID-19 e in particolare sono stati adottati piani operativi emergenziali e soluzioni organizzative finalizzate a ridurre le persone fisicamente presenti in azienda anche nell'ottica di assicurare la continuità del servizio e la sicurezza del sistema elettrico, che per sua natura e funzione assume un ruolo indispensabile, ulteriormente essenziale nella situazione emergenziale in cui si trova il Paese.

Solo a titolo esemplificativo si evidenziano le seguenti misure:

- smart working per tutte le persone che fanno attività remotizzabili
- sospensione servizio commerciale al pubblico negli Spazi Enel
- riduzione presenza in sede delle risorse operative e turnisti preposti alle attività necessarie a garantire continuità e sicurezza del sistema elettrico
- fornitura al personale di cui sopra di appositi DPI per operare in sicurezza
- intensificazione azioni di pulizia e sanificazione ambienti e strumentazioni varie
- segregazione spazi e diversificazione orari di accesso

- Le soluzioni adottate dall'Azienda sono state oggetto di continuo confronto fattivo con le Segreterie nazionali del settore elettrico che, con responsabilità e collaborazione, hanno dato il loro apporto costruttivo in questa fase delicata per i lavoratori e per l'Azienda, in uno spirito di concreta applicazione dei principi contenuti nel Protocollo Interconfederale sottoscritto su invito del Governo in data 14 marzo 2020.

Considerato che

- Per il personale operativo, per il quale in relazione alle modalità della prestazione resa non è stato possibile adottare l'utilizzo dello smart working, con conseguente richiesta di rimanere disponibile presso la propria abitazione, l'Azienda nell'immediato e fino al 27 marzo si è fatta comunque carico degli oneri retributivi.
- La situazione emergenziale ed il suo protrarsi non consente allo stato attuale di predefinire i tempi per il ritorno al normale svolgimento delle attività, con la conseguenza dell'urgente necessità di individuare per il periodo dal 30 marzo al 31 maggio 2020 soluzioni contrattuali sostenibili, per supportare l'attuale organizzazione del lavoro.

Tenuto conto che

- Il citato Protocollo interconfederale del 14 marzo 2020 individua come misure per far fronte all'astensione del lavoro senza perdita della retribuzione, oltre agli ammortizzatori sociali, anche il ricorso agli strumenti contrattuali in essere, quali l'uso residuale delle ferie arretrate e non ancora fruite, permessi riduzione orario, banca ore ecc.
- Il decreto legge 17 marzo 2020, n.18, ha introdotto diverse misure a sostegno dei lavoratori, delle famiglie e delle imprese per far fronte all'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del COVID-19, tra le quali, anche la possibilità di avvalersi di una misura straordinaria di ammortizzatore sociale con l'obiettivo di tutelare lavoratori ed aziende e di non far perdere posti di lavoro. Tali misure straordinarie hanno comunque un tetto di spesa prestabilito a fronte di una richiesta di dimensioni amplissime.

Tutto ciò premesso e considerato

Le Parti sono pienamente consapevoli della delicatezza e drammaticità della fase che stiamo vivendo e ritengono necessario dare un segnale di forte coesione tra i lavoratori e l'Azienda. A tal fine individuano nuove misure contrattuali straordinarie per rendere sostenibile l'attuale organizzazione emergenziale del lavoro, con strumenti che si fondano su sistemi di flessibilità con recupero dell'orario e anche attraverso un modello solidale con il coinvolgimento attivo di ciascun lavoratore e dell'Azienda.

Convengono su quanto segue

1. A partire dal 27 marzo 2020, ai lavoratori le cui attività non possono essere remotizzate e a cui viene chiesto di rimanere disponibili presso la propria abitazione sono riconosciuti permessi retribuiti a recupero (pari a 38 ore settimanali per una intera settimana di disponibilità presso il domicilio).
2. Tali permessi vengono recuperati con le prestazioni di ore di lavoro di cui all'art. 28 comma 2 e comma 3, CCNL che saranno successivamente effettuate. Per tali prestazioni verranno comunque mensilmente corrisposte ai dipendenti interessati le maggiorazioni di cui all'art. 28 CCNL.

3. Analoga possibilità potrà essere all'occorrenza utilizzata da parte di personale che svolge attività remotizzabili qualora si vengano a determinare analoghi presupposti. Tale strumento sarà utilizzato in via del tutto eccezionale da personale turnista, in caso di sospensione delle attività e indisponibilità di altri possibili giustificativi (es. RO, ecc.) già predisposti per rispondere alla predetta finalità di recupero (3 SUN, drilling geotermia).
4. In relazione a quanto sopra, al fine di supportare l'astensione dal lavoro senza perdita di retribuzione, è introdotto, come ulteriore supporto, uno strumento solidaristico volontario, in forza del quale, fermo restando quanto previsto dal D.lgs.n. 66/2003, ciascun lavoratore avrà la possibilità di contribuire, mediante la rideterminazione in riduzione di uno o più giorni di ferie e FA (ex art. 27, lettera I, CCNL) della sua spettanza annuale per consentire al personale interessato di fruire di corrispondenti giornate aggiuntive di permesso retribuito a copertura dell'assenza (*cod. "allontanamento retribuito del servizio cause varie"*).
5. L'Azienda riconoscerà comunque un numero di giornate di permessi pari al numero dei dipendenti in Italia al 31 marzo 2020.
6. A tal fine viene previsto che entro il mese di maggio, il singolo dipendente potrà esprimere la volontà in ottica solidaristica di rideterminare in riduzione di uno o più giorni la propria spettanza annuale ferie e/o FA. I dipendenti che intendono contribuire all'iniziativa dovranno manifestare la loro volontà con apposite modalità che saranno rese note dall'Azienda.
7. Nel mese di giugno verrà conteggiato il numero di giornate rivenienti dall'iniziativa di solidarietà alle quali verranno aggiunti da parte dell'Azienda, ai sensi del precedente comma 5, un numero di giornate di permessi pari al numero dei dipendenti in Italia al 31 marzo 2020. Sarà oggetto di esame con le Organizzazioni sindacali l'esito dell'iniziativa solidale e la situazione in atto anche ai fini delle conseguenti determinazioni.
8. Il numero complessivo delle giornate di cui ai commi 5 e 6 verrà ripartito tra tutti i dipendenti interessati, al fine di contribuire alla compensazione dei permessi retribuiti a recupero. La ripartizione avverrà distribuendo proporzionalmente il monte ore dei permessi fino ad esaurimento su tutta la platea del personale di cui sopra. Tali permessi abatteranno il recupero delle ore di lavoro non prestate. Le modalità applicative di tale ripartizione del monte ore saranno definite in sede di esame di cui al precedente comma.
9. In questo periodo emergenziale, l'Azienda intende intensificare in uno spirito di collaborazione lo svolgimento dell'attività formativa e si impegna ad erogare al personale interessato almeno 3 giorni di formazione.
10. Tenuto conto dello spirito solidaristico del presente verbale e anche in relazione allo sforzo e alla generosità richiesta a tutti dipendenti Enel a favore dei loro colleghi, eventuali residui ferie e FA 2019 potranno essere fruite da parte di tutti i lavoratori fino al 30 giugno 2020 in deroga al termine previsto all'art. 31, comma 5, CCNL.
11. Le Parti si impegnano ad incontrarsi per monitorare la situazione nei mesi di aprile e maggio.
12. Le Parti, altresì, individuano nelle attuali modalità costanti di confronto con le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali la realizzazione di quanto previsto dal punto 13 del Protocollo interconfederale del 14 marzo 2020.