

Verbale di Accordo

Roma, 10 novembre 2016

TRA

ENEL SpA, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Service Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.:

Di Carlo, Quaranta, Contino, Capitani, Chianese, Scurti, Scaramozzino, Bertolli, De Luca, Caliendo, Cofacci

E

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Tudino

FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso, Saotta

UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premesso che

- Le Parti condividono l'opportunità di sostenere iniziative volte a promuovere un clima aziendale positivo che accresca il benessere delle persone e stimoli comportamenti improntati alla responsabilità, alla fiducia e all'integrazione, consentendo a tutti di dare il proprio contributo in modo aperto e innovativo, senza discriminazioni connesse a genere, età, etnia, cultura, disabilità, in linea con la visione "Open Power";
- in tale contesto ravvisano la necessità di individuare misure finalizzate a favorire la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, favorendo in particolare la valorizzazione della paternità e la condivisione della responsabilità genitoriale e dei carichi di cura dei figli;
- la Raccomandazione del Comitato Bilaterale Pari Opportunità, formulata in occasione dell'incontro del 27 giugno 2016, ha evidenziato alcuni specifici ambiti di intervento su cui è intendimento comune dare concreti segnali di attenzione;

Tenuto conto che

- in materia di congedi parentali, l'art. 32, comma 1-bis, D. Lgs. n. 151/2001 prevede che la contrattazione collettiva stabilisca le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;
- l'art. 32, comma 1-ter, D. Lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 80/2015, prevede che, in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore possa scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria e che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale;

de
BQ
L
H
A
B
C
D

Le Parti convengono quanto segue

1. Congedo parentale su base oraria

Le Parti condividono che la possibilità di fruizione del congedo parentale a ore costituisce un'ulteriore forma di flessibilità che si aggiunge alle previsioni di legge e risponde all'esigenza di conciliare al meglio le esigenze di vita e di lavoro, nei casi in cui i genitori lavoratori intendano assicurare, nella medesima giornata, una parziale prestazione lavorativa.

A decorrere dal 1° marzo 2017 il congedo parentale potrà essere fruito – oltre che in modalità mensile, giornaliera o a mezze giornate – anche ad ore.

Il congedo potrà essere fruito, sia dal personale a tempo pieno che dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve comunque corrispondere a giornate intere.

Il monte ore corrispondente alla giornata lavorativa è pari a 7 ore e 36 minuti.

La richiesta di congedo parentale a ore deve essere presentata all'azienda, con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, allegando la domanda presentata a INPS ed indicando:

- il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolato in giornate lavorative equivalenti;
- il periodo temporale in cui le ore di congedo saranno fruito;
- la pianificazione delle modalità di fruizione indicando giorni e collocazione oraria ferma restando, in caso di esigenze sopravvenute, la possibilità di modifica con preavviso di almeno due giorni.

I criteri di fruizione del congedo parentale a ore corrispondono alle modalità aziendali adottate per la fruizione di permessi a titolo di festività soppresse.

Oltre che nei casi stabiliti dalla legge, è esclusa la cumulabilità nella stessa giornata della fruizione di permessi o riposi previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Permessi per i dipendenti padri

In aggiunta ai giorni di congedo per i lavoratori padri previsti dalle norme di legge, saranno riconosciuti ai papà, in occasione della nascita di un figlio, ulteriori 8 giorni di permesso retribuito, comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL (art.28 comma 4).

Tali giornate di permesso dovranno essere fruito entro due mesi dalla nascita, adozione o affidamento del figlio/figli (in questi ultimi casi dall'ingresso del minore in famiglia o, per le adozioni internazionali, dall'ingresso del minore in Italia). Tali permessi si intendono assorbibili in caso di eventuali future analoghe previsioni legislative e/o di CCNL che dovessero prevedere un incremento dei congedi per i lavoratori padri.

3. Molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti condividono che il rispetto della dignità di tutti i lavoratori e le lavoratrici costituisce una caratteristica fondamentale ed imprescindibile dell'organizzazione aziendale e che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che si configurino come forme di molestie o di violenza sui luoghi di lavoro.

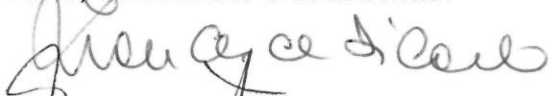
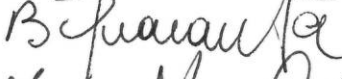
Ribadiscono inoltre che tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta di Confindustria e CGIL, CISL e Uil del 25 gennaio 2016, nonché in conformità a quanto previsto dal Codice Etico, dalla Policy Enel sui diritti umani e dal punto 9.4 del Global Framework Agreement, impegnandosi alla divulgazione del predetto accordo interconfederale e ad approfondire e sviluppare ulteriormente il tema e le possibili iniziative in materia anche nell'ambito dei Comitati bilaterali.

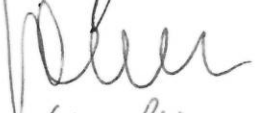
4. Iniziative in tema di diversity

Si ribadisce l'impegno a rendere pienamente operativo quanto previsto dalla Legge n.76/2016, ove si stabilisce che le disposizioni riferite al matrimonio e contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi nonché nei contratti collettivi, si applichino anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

In particolare, sarà prestata particolare attenzione ad alcuni istituti a sostegno della cura delle persone quali i Congedi per gravi motivi familiari previsti dal Protocollo sulle azioni sociali CCNL elettrici, il congedo per gravi motivi familiari di cui all'art. 4, comma 2, legge n.53/2000, nonché i tre giorni di permesso retribuito all'anno di cui all'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 che saranno riconosciuti in caso di certificato di decesso o idonea certificazione sanitaria rilasciata dalla struttura competente che attesti la grave infermità, il ricovero o l'intervento chirurgico del partner convivente, come risultante da certificazione anagrafica.

Letto, confermato e sottoscritto.


Vittoria Chiosso