



CISL Reti

Comunicazioni Energia Trasporti

FEDERAZIONE LAVORATORI AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE | SEGRETERIA NAZIONALE



Roma - 25/02/2016 – Prot. 38

Ai Segretari Generali Regionali
Alle Strutture Regionali
Alle Strutture Territoriali
Ai Responsabili Sindacali
Agli iscritti e - news

Oggetto: ENEL accordo 24 febbraio 2016. Flessibilità per i part timers e cessione di ferie e permessi.

SINTESI

In data 24 febbraio 2016 è stato sottoscritto un importante **verbale di accordo**, allegato alla presente circolare, con il quale le Parti sociali hanno inteso dare attuazione al contenuto della raccomandazione dell'8 ottobre 2013 del Comitato pari opportunità, volta alla **valorizzazione, anche con riguardo all'orario di lavoro, di forme di flessibilità** che favoriscano il miglior bilanciamento dei tempi vita-lavoro, con una particolare attenzione ai lavoratori **part timers, permessi di allattamento e cessione di ferie e riposi**.

DETTAGLI

In particolare, il verbale di accordo prevede che anche il **personale in part-time orizzontale, operante nelle unità in cui vige un regime di flessibilità ultra-giornaliera**, possa fruirne secondo alcuni principi e i **limiti**:

- 1) l'orario minimo di ingresso non può essere antecedente l'orario di entrata minimo (inclusa flessibilità) stabilito per i full time dell'unità;
- 2) la prestazione minima giornaliera al netto della flessibilità non può essere inferiore a 3 e 30 minuti;
- 3) ove si abbia una prestazione in part time con intervallo mensa, lo stesso non può essere inferiore a quello minimo in atto presso la sede (comunque non meno di 30 minuti);

- 4) le eccedenze o carenze di prestazione giornaliera rispetto all'orario base dovute all'esercizio della flessibilità si sommano in un "pozzetto" con limite di 6 ore (in positivo come in negativo);
- 5) le fasce di flessibilità, di pari durata all'inizio e al termine della prestazione, devono essere tali da favorire la massima compresenza dei lavoratori part-time e full-time in forza presso la stessa Unità, rispettando quanto sopra precisato (entrata minima e prestazione minima) e potranno essere di norma non superiori a:
 - 30 minuti per prestazioni fino a 4 ore
 - 45 minuti per prestazioni fino a 4 ore e mezza
 - 60 minuti per prestazioni superiori a 4 ore e mezza
- 6) valgono per ogni altro aspetto (es sospensione della flessibilità) le regole in essere in materia di flessibilità ultra-giornaliera già applicate ai lavoratori full time.

E' stato altresì chiarito che qualora l'uscita dal lavoro, a seguito dell'utilizzo della flessibilità, coincida con l'orario dell'intervallo mensa, spetta il ticket o la fruizione del servizio mensa.

Il verbale di accordo prevede, conformemente alla raccomandazione dell'8 ottobre 2013 del Comitato pari opportunità, alcune disposizioni in tema di **"Permessi allattamento e L.104/92"**.

In particolare, l'art. 39 dal d.lgs. n.151/2001 precisa che durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre (o il padre se del caso) ha diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, che possono essere cumulati e fruiti all'inizio o al termine della normale prestazione.

Nel caso di cumulo dei riposi all'inizio o al termine della prestazione, **è confermata la possibilità di mantenimento dell'orario flessibile con compensazione ultra-giornaliera** della maggiore o minore prestazione effettuata rispetto a quella teorica netta di ore 5 e 36 minuti, nella fascia oraria (a.m. o p.m.) non interessata dalla fruizione dei permessi.

Il verbale di accordo **estende analoghe modalità di godimento dell'orario flessibile al caso di fruizione su base giornaliera (2 ore) dei permessi ex lege 104/1992** e, sempre nell'ottica di un migliore bilanciamento delle esigenze connesse alla fruizione di tali permessi con quelle aziendali, **introduce la possibilità di flessibilità ultra-giornaliera anche alla fascia oraria interessata dal permesso stesso, fino ad un massimo di un'ora** (sia in entrata, sia in uscita) con conseguente accumulo (positivo o negativo) nel "pozzetto" della prestazione maggiore o minore effettuata giornalmente rispetto alla prestazione netta di 5 ore e 36 minuti.

Infine, il verbale introduce - in base all'art. 24 del D. Lgs 151/2015 (attuativo del Jobs act) - la possibilità per i lavoratori di **cedere ai dipendenti dello stesso datore di lavoro, i riposi e le ferie maturati**, con esclusione di quelli minimi garantiti dalla legge, **per assistere i figli minori che necessitino di cure costanti, alle seguenti condizioni:**

- 1) la cessione viene consentita solo tra dipendenti della stessa società;

- 2) è necessaria una manifestazione di volontà da parte del lavoratore “cedente” a favore di un collega che si trovi nelle condizioni indicate dalla legge, nella misura e con le modalità definite con la Direzione aziendale e con l’assistenza delle RSU;
- 3) sarà data priorità ai riposi maturati a vario titolo ed alle ferie eventualmente residue già maturate. Nel verbale di accordo, le Parti si riservano di valutare successivamente una ulteriore estensione delle modalità attuative, volta a definire una cessione su base collettiva dei riposi e delle ferie.

CONCLUSIONI

La FLAEI ritiene questo accordo di particolare importanza per sviluppare un ambiente di lavoro che consenta di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di vita dei lavoratori e sia capace di agevolare il dialogo, l’apertura e la collaborazione, fattori essenziali anche per le strategie aziendali.

Il verbale di accordo non recepisce ancora una parte importante della raccomandazione dell’8 ottobre 2013 del Comitato Pari Opportunità, che avrebbe dovuto offrire a madri e padri di bambini indicativamente fino a 10 anni di età la possibilità di godere di speciali permessi a recupero, stabiliti in 100 ore anno (8 ore al mese) da proporzionare per i part timers, fruibili a ore, mezze giornate e giornate intere.

La FLAEI si farà carico di chiedere l’estensione degli ambiti di questo accordo al fine di ulteriormente migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma anche di aprire la discussione su altri temi quali la fruibilità dei permessi parentali a ore.

Al riguardo, importante è il riconoscimento da parte dell’Azienda sull’esigenza di intensificare le occasioni di incontro sui temi di work life balance.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

All.: c.s.

Verbale di Accordo

Roma, 24 febbraio 2016

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Quaranta, Contino, Guli, Capitani, De Luca, Caliendo, Cofacci, Barra

E

La FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti

La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Meazzi, Testa, Losetti, Mancuso, Saotta

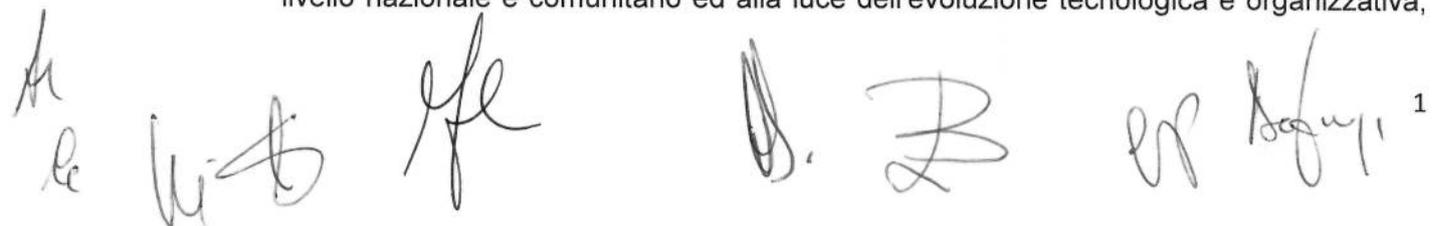
La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

Premesso che

- i dipendenti che svolgono la loro attività a tempo parziale di tipo "orizzontale" fruiscono attualmente del regime di flessibilità "giornaliera", nel quale la compensazione di orario si esaurisce nell'arco della stessa giornata lavorativa;
- l'esperienza applicativa dell'istituto ha fatto rilevare l'esigenza diffusa da parte dei part timers di fruire della flessibilità "ultragiornaliera", prevista per i full timers; analoghe esigenze di maggiore flessibilità si sono poste anche con riferimento alla fruizione dei permessi per allattamento e per i permessi giornalieri ai sensi della legge n. 104/1992
- il tema è stato oggetto di esame anche nell'ambito del Comitato Bilaterale Pari Opportunità che ha formulato un'apposita raccomandazione, evidenziando l'esigenza di interventi delle Parti in tale materia;
- il D.lgs 14 settembre 2015, n. 151 all'art. 24 demanda alla contrattazione collettiva la disciplina della cessione a titolo gratuito di ferie e permessi maturati dai lavoratori a favore di colleghi dipendenti dallo stesso datore di lavoro al fine di assistere figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
- le Parti intendono valorizzare, anche con riguardo all'orario di lavoro, forme di flessibilità che favoriscano il miglior bilanciamento vita-lavoro;

Considerato che

- l'accresciuta sensibilità dei lavoratori e delle aziende sulle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche sulla scorta di quanto previsto dalle norme vigenti a livello nazionale e comunitario ed alla luce dell'evoluzione tecnologica e organizzativa,

 1

- ed i benefici che possono derivare in termini motivazionali da un migliore work-life balance, inducono a rivalutare le regole aziendali attualmente in essere;
- peraltro, l'estensione dell'ambito di applicazione della flessibilità ultragiornaliera risulta funzionale anche ad un' esigenza di razionalizzazione degli orari di lavoro in essere;

le Parti convengono quanto segue

1. PERSONALE PART TIME

Il Personale in part time orizzontale nelle unità in cui è operante un regime di flessibilità ultragiornaliera potrà fruirne, secondo quanto di seguito previsto:

- l'orario minimo di ingresso non può essere antecedente l'orario di entrata minimo (inclusa flessibilità) stabilito per i full time dell'unità;
- la prestazione minima giornaliera al netto della flessibilità non potrà essere inferiore a 3 ore e 30 minuti;
- ove si abbia una prestazione in part time con intervallo mensa, lo stesso non potrà essere inferiore a quello minimo in atto presso la sede (comunque non meno di 30 minuti);
- le eccedenze o carenze di prestazione giornaliera rispetto all'orario base dovute all'esercizio della flessibilità si sommeranno in un "pozzetto" con limite di 6 ore (in positivo come in negativo);
- le fasce di flessibilità, di pari durata all'inizio e al termine della prestazione, dovranno essere tali da favorire la massima compresenza dei lavoratori part time e full time in forza all'Unità e rispettare quanto sopra precisato (entrata minima e prestazione minima) e potranno essere di norma non superiori a :
 - 30 minuti per prestazioni fino a 4 ore
 - 45 minuti per prestazioni fino a 4 ore e mezzo
 - 60 minuti per prestazioni superiori a 4 ore e mezzo;
- valgono per ogni altro aspetto (es. sospensione della flessibilità) le regole in essere in materia di flessibilità ultragiornaliera già applicate ai lavoratori full time.



2. PERMESSI ALLATTAMENTO E L. 104/92

In materia di permessi "allattamento", vale quanto previsto dal d.lgs. n.151/2001 art.39, secondo cui durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre (o il padre se del caso) hanno diritto a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, che possono essere cumulati e fruiti all'inizio o al termine della normale prestazione.

Attualmente, nel caso di cumulo dei riposi per allattamento di cui all'art. 39, d.lgs. n. 151/2001 all'inizio o al termine della prestazione, è data la possibilità di godere dell'orario flessibile con compensazione ultragiornaliera della maggiore o minore prestazione effettuata rispetto a quella teorica netta di ore 5 e 36 minuti, nella fascia oraria (a.m. o p.m.) non interessata dalla fruizione dei permessi;

Analoghe modalità di orario flessibile trovano applicazione nei casi di fruizione su base giornaliera (2 ore) dei permessi previsti dalla legge n.104/92.

Nell'ottica di favorire un miglior bilanciamento delle esigenze connesse alla fruizione di tali permessi con le esigenze aziendali si prevede di introdurre la possibilità di rendere flessibile, in regime di flessibilità ultragiornaliera, anche la fascia oraria interessata dal permesso, fino a un massimo di un'ora, sia in entrata sia in uscita, con conseguente accumulo (positivo o negativo) nel "pozzetto" della prestazione maggiore o minore effettuata giornalmente rispetto alla prestazione teorica netta di 5 ore e 36 minuti.

3. CESSIONE FERIE E RIPOSI

Con riferimento a quanto previsto dal sopra citato D.lgs. 151/15, art.24, che introduce la possibilità per i lavoratori di cedere, ai dipendenti dello stesso datore di lavoro, i riposi e le ferie maturati – con esclusione dei giorni di riposo e ferie minimi garantiti dalla legge – per assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti, demandando alla contrattazione collettiva condizioni e modalità, si stabilisce quanto segue.

In ambito Enel, in prima applicazione, sarà consentita la cessione delle ferie e dei riposi tra dipendenti appartenenti alla stessa società, sulla base di una manifestazione di volontà in tal senso da parte del "cedente" a favore di un collega che si trova nelle condizioni indicate dalla legge, nella misura e con le modalità che saranno definite con la Direzione aziendale, fermo restando la possibilità del lavoratore di avvalersi dell'eventuale assistenza RSU. A tale riguardo - fermo restando per le ferie quanto previsto dal D.lgs. 66/2003 – sarà data priorità ai riposi maturati a vario titolo ai sensi della vigente normativa contrattuale ed alle ferie eventualmente residue maturate nel periodo precedente a quello della richiesta.

A
Re
M
L
L
B
B
B
3

Le Parti si dichiarano inoltre interessate a valutare successivamente una possibile estensione delle modalità di attuazione, con definizione puntuale della cessione su base collettiva e relative modalità di attingimento da parte dei potenziali beneficiari.

Le Parti, nella consapevolezza che la motivazione delle persone sia una leva fondamentale per affrontare le sfide e il processo di continua evoluzione che comporta il mantenimento della leadership in un mercato ad elevata competitività come quello elettrico, condividono l'esigenza di intensificare le occasioni di interlocuzione sui temi innovativi che riguardano le risorse umane, quali "smart working" e "work life balance", con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro sempre più coerente con l'ottica "Open Power" e, quindi, in grado di agevolare il dialogo, l'apertura e la collaborazione intesi quali fattori essenziali per la realizzazione delle strategie aziendali.

Letto, confermato e sottoscritto.

