



Segreterie nazionali

CONGEDI COVID PER QUARANTENA SCOLASTICA– ACCORDO SINDACALE GRUPPO ENEL

Con l'accordo del 27/3/2020 è stato introdotto lo strumento della banca ferie solidale a favore per personale che non poteva svolgere attività da remoto. La grande risposta solidaristica ha consentito di avere un delta positivo di giornate che sono state cautelativamente conservate al fine di far fronte ad una possibile ripresa del contagio Covid.

A fronte del perdurare del rischio contagio e all'emergere di nuovi bisogni, le OO.SS. hanno inteso estendere le causali di tutela dei lavoratori andando oltre a quanto previsto dalla Legge.

Con questi obiettivi il 14/10/2020 è stato siglato un verbale di accordo che in sintesi definisce:

- 1) Per i lavoratori che non potendo operare in Smart Working, richiedono a INPS la fruizione del congedo Covid per quarantena scolastica per figli minori di 14 anni, sarà corrisposta una indennità pari al 100% della retribuzione con integrazione aziendale dell'importo corrisposto da INPS (la legge prevede una indennità a carico INPS del 50% della retribuzione).
- 2) Per i lavoratori che non possono operare in Smart Working che hanno però l'esigenza di usufruire della quarantena scolastica per figli minori di età superiore a 14 anni per i quali la legge non prevede congedo Covid, l'azienda riconosce permessi retribuiti utili a coprire il periodo di quarantena disposto da ASL. Analogamente saranno riconosciuti permessi retribuiti in relazione a quarantene per figli minori disposte dalla ASL nell'ambito di attività sportive in strutture come piscine, palestre, centri sportivi.
I lavoratori che svolgono attività remotizzabili che si trovano nella condizione sopra evidenziata potranno svolgere la prestazione in Smart Working in base a quanto stabilito da art.5 DL 8/9/2020.
- 3) Per l'integrazione dell'indennità congedo Covid e riconoscimento dei permessi retribuiti si attingerà dal saldo positivo delle ferie solidali dell'accordo del 27/3/2020.
- 4) Analogamente verranno concessi permessi retribuiti con utilizzo del saldo positivo delle ferie solidali per i lavoratori che svolgono attività non remotizzabili per i quali l'azienda dispone un periodo cautelativo di allontanamento dal servizio anche in assenza di provvedimento di quarantena da parte di autorità competenti per il periodo necessario alla somministrazione dei tamponi/test. Ovviamente, nel caso l'assenza del lavoratore sia riconducibile ad un certificato medico di malattia del medico curante in relazione al provvedimento di quarantena disposto dall'autorità competente non si applicherà questa norma.

Le Segreterie Nazionali

Filctem Cgil

Flaei Cisl

Uiltec Uil

Roma, 14 ottobre 2020

Verbale di accordo

Il giorno 14 ottobre 2020, utilizzando sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo

TRA

Enel Italia rappresentata da: Tarchioni, Capitani, Chianese, Scaramozzino, Bertolli, De Luca, Callegari, Caliendo, Scurti, Polti

E

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

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

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

UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

Premesso che

- L'articolo 5 del decreto-legge 8 settembre 2020, n.111, ha introdotto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo da utilizzare per astenersi dal lavoro in corrispondenza del periodo di quarantena dei figli conviventi minori di anni quattordici, disposta dalla ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico;
- Il congedo può essere fruito nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile; sempreché l'altro genitore non sia in smart working o comunque non svolga alcuna attività lavorativa
- per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione;

Considerato che

- con accordo sindacale nazionale del 27 marzo 2020 è stato introdotto uno strumento solidaristico volontario, in forza del quale, fermo restando quanto previsto dal D.lgs.n. 66/2003, ciascun lavoratore ha avuto la possibilità di contribuire, mediante la rideterminazione in riduzione di uno o più giorni di ferie e FA della sua spettanza annuale, per consentire al personale che non svolgeva attività remotizzabile ed era stato allontanato dal servizio di fruire di corrispondenti giornate aggiuntive di permesso retribuito a copertura dell'assenza ;
- l'Azienda ha a sua volta riconosciuto a tali fini un numero di giornate di permesso pari al numero dei dipendenti in Italia al 31 marzo 2020;
- Le Parti hanno altresì convenuto che la differenza positiva non impiegata, grazie alla grande risposta da parte dei colleghi ed alla più rapida ripresa delle attività operative, si sarebbe

potuta utilizzare per eventuali future necessità a copertura di assenze in relazione ad esigenze cautelative di allontanamento dal servizio sempre connesse a situazioni di contagio o in applicazione di ulteriori misure emergenziali.

Si conviene su quanto segue

1. Ai lavoratori le cui attività non possono essere remotizzate e che quindi non hanno la possibilità di svolgere attività lavorativa in smart working, i quali richiedano ad Inps la fruizione del Congedo Covid per quarantena scolastica dei figli conviventi minori di anni quattordici, sarà corrisposta un'indennità in misura pari al 100 % della retribuzione, con integrazione da parte dell'azienda dell'importo corrisposto da Inps.
2. Nei casi in cui i dipendenti che svolgono attività non remotizzabili abbiano l'esigenza di astenersi dal servizio in relazione alla quarantena scolastica di figli minori conviventi, ma di età superiore ad anni quattordici, per i quali in base alle previsioni di legge non è riconosciuto il congedo Covid, l'Azienda riconoscerà permessi retribuiti per la durata necessaria a coprire il periodo di quarantena disposto dalla Asl competente, semprechè ricorrano le altre condizioni richieste dalla legge per la fruizione del congedo covid; Analogamente potranno essere riconosciuti permessi in relazione a quarantene di figli minori conviventi disposte dalla ASL nell'ambito dello svolgimento di attività sportive in strutture quali palestre piscine, centri sportivi. I lavoratori che svolgono attività remotizzabili, che si trovino nelle medesime condizioni di cui al presente punto, potranno svolgere la prestazione di lavoro in smart working, analogamente a quanto stabilito dall'articolo 5 del decreto-legge 8 settembre 2020, n.111, secondo modalità compatibili con le caratteristiche della prestazione.
3. Ai fini dell'integrazione dell'indennità del congedo Covid e riconoscimento permessi retribuiti, si attinge al saldo positivo non fruito scaturente dal richiamato accordo del 27 marzo 2020 e mantenuto a disposizione per fronteggiare eventuali situazioni di criticità connesse all'emergenza Covid.
4. Analogamente si procede nei confronti dei dipendenti che svolgono attività non remotizzabili per i quali sia disposto da parte dell'azienda un periodo di allontanamento cautelativo dal servizio, sia pure in assenza di un provvedimento di quarantena da parte delle autorità competenti, in relazione al contatto con casi potenziali sospetti, per il periodo occorrente alla somministrazione dei tamponi/test sierologici che si rendano necessari. Tale previsione non trova applicazione nell'ipotesi in cui l'assenza del dipendente sia riconducibile ad un certificato medico di malattia rilasciato dal medico curante in relazione al provvedimento di quarantena disposto dall'autorità competente.

Letto, confermato, sottoscritto.

Enel

FILCTEM FLAEI UILTEC