

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

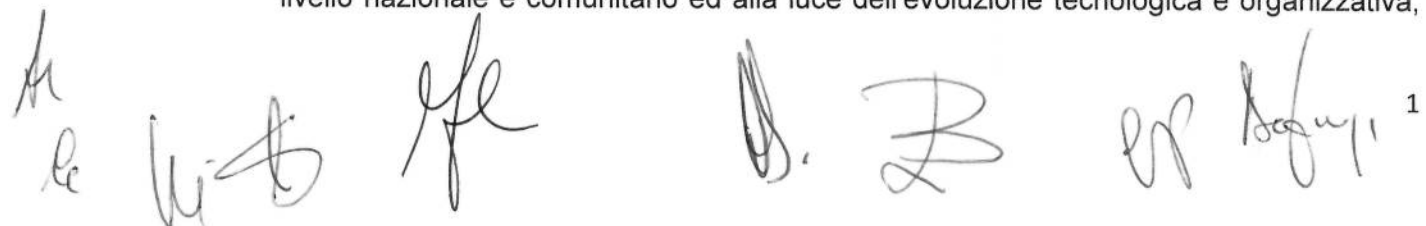
La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, De Giorgi

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,



- 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.



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.









