

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 8 febbraio 2017

TRA

ENEL Italia srl, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Service Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Quaranta, Contino, Capitani, Chianese

E

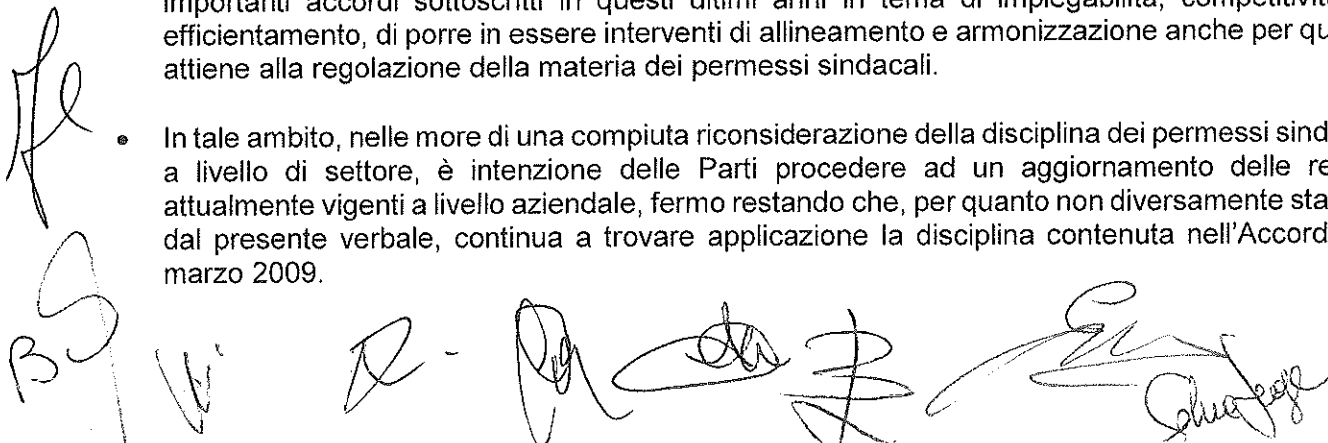
FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Tudino, Scognamiglio  
FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi, Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso  
UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Prestileo, Placido

### Premesso che

- In ambito Enel, la materia dei permessi sindacali è attualmente regolata dall'accordo sindacale del 11 marzo 2009 che definisce – tenuto anche conto di quanto stabilito in materia di RSU dall'accordo in pari data e dall'accordo del 5 novembre 2008 - una regolamentazione complessiva a livello aziendale, prevedendo entità e criteri di attribuzione del monte ore annuo di permessi per il periodo 2009 – 2012 in una logica di graduale contenimento dello stesso in proporzione al personale in forza a ciascun anno;
- L'art. 5 del CCNL 18 febbraio 2013, recante la disciplina a livello di settore elettrico in materia di permessi sindacali e dei permessi per i componenti delle RSU, fermo restando la possibilità di concordare eventuali ore aggiuntive in sede aziendale, precisa che i permessi di cui allo stesso articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi derivanti da contrattazione collettiva a livello nazionale che pertanto, in via transitoria, sono confermati;
- Con l'Accordo del 17 Luglio 2012 sul Modello di Relazioni Industriali del Gruppo Enel le Parti hanno inteso ribadire l'importanza del dialogo e di un clima costruttivo di relazioni sindacali in grado di dare certezze al fine di garantire affidabilità, esigibilità ed il rispetto delle regole stabilite dalle Parti;

### Considerato che

- Il contesto sociale e organizzativo che si è venuto determinando anche in relazione alla grave e perdurante crisi economica dell'intero sistema produttivo, con ripercussioni sul settore elettrico ed implicazioni sugli assetti produttivi, comporta l'esigenza, coerentemente con gli obiettivi e gli importanti accordi sottoscritti in questi ultimi anni in tema di impiegabilità, competitività ed efficientamento, di porre in essere interventi di allineamento e armonizzazione anche per quanto attiene alla regolazione della materia dei permessi sindacali.
- In tale ambito, nelle more di una compiuta riconsiderazione della disciplina dei permessi sindacali a livello di settore, è intenzione delle Parti procedere ad un aggiornamento delle regole attualmente vigenti a livello aziendale, fermo restando che, per quanto non diversamente stabilito dal presente verbale, continua a trovare applicazione la disciplina contenuta nell'Accordo 11 marzo 2009.



A series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the representatives listed in the document. The signatures are arranged horizontally across the bottom of the page.

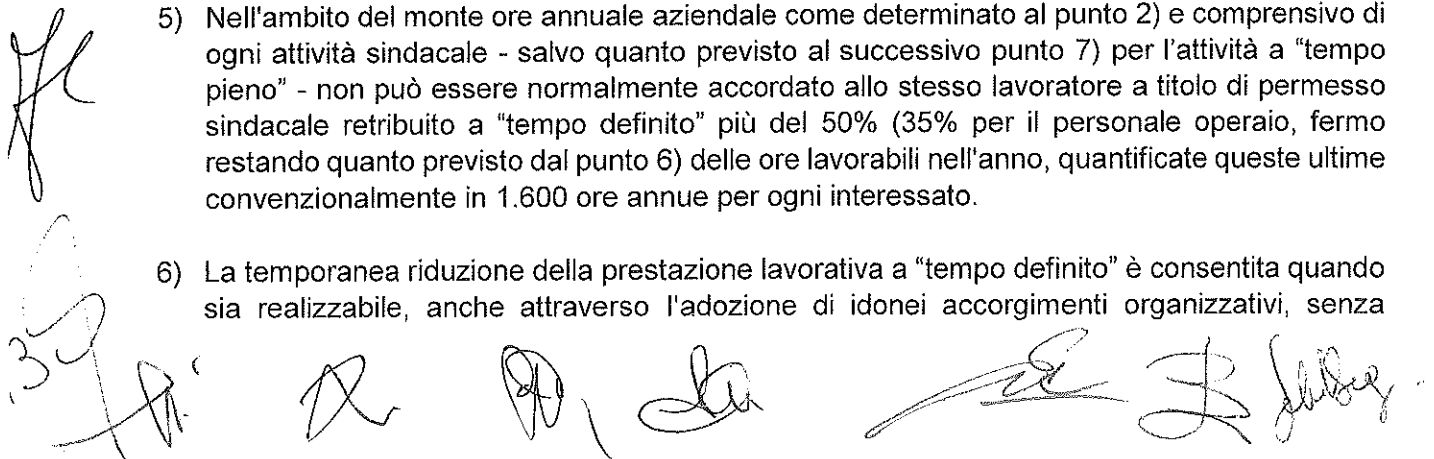
**Tutto ciò premesso e considerato  
le Parti convergono su quanto segue**

- 1) L'Enel attribuirà alle Organizzazioni Sindacali del settore elettrico, in nome e per conto delle Divisioni/Società del Gruppo Enel nelle quali si applica il CCNL del settore elettrico, un monte-ore annuale di permessi per attività sindacale a favore di sindacalisti "titolarizzati" nei limiti di cui al punto 2) del presente verbale, da calcolare a "perimetro costante" secondo i criteri ivi definiti;
- 2) L'entità del monte ore di cui al punto precedente viene calcolata sulla base di un coefficiente da moltiplicare per il numero dei dipendenti (quadri, impiegati ed operai) in forza al 30 settembre dell'anno antecedente rispetto a quello di riferimento. Per gli anni 2017-2020 il coefficiente utile ai fini del calcolo del monte ore annuale, viene fissato nella seguente misura:
  - 2017 10,5 ore/dipendente
  - 2018 10 ore/dipendente
  - 2019 9 ore/dipendente
  - 2020 8.5 ore/dipendente

Ai fini di quanto sopra, entro la metà di ottobre di ciascun anno il numero dei dipendenti in forza al 30 settembre sarà oggetto di specifica comunicazione da parte dell'Azienda alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

- 3) Entro la metà del mese di novembre di ciascun anno (entro febbraio per il 2017) le predette Organizzazioni sindacali comunicheranno all'Azienda la ripartizione al proprio interno del monte ore dell'anno di riferimento. In mancanza della suddetta comunicazione si farà riferimento, ai fini del riparto interno alle Organizzazioni Sindacali del monte ore annuale, al criterio proporzionale rispetto alla percentuale degli iscritti di ciascuna delle tre predette organizzazioni sindacali sul totale degli iscritti alle stesse Organizzazioni alla data di cui al precedente punto 2), nonché alla divisione paritetica rispetto al resto dei dipendenti.
- 4) Entro la fine del mese di novembre di ciascun anno le predette Organizzazioni sindacali comunicheranno altresì all'Azienda i nominativi dei sindacalisti "titolarizzati" e le relative spettanze per l'anno successivo (entro marzo per il 2017). Il numero complessivo di tali lavoratori, unitamente a quello dei componenti le RSU eletti/designati da parte delle OOSS firmatarie del presente accordo, non potrà superare il 6% del personale in forza al 1° gennaio di ciascun anno, fermo restando il rispetto del monte ore globale di permessi spettante così come calcolato ai sensi del punto 2). Non è consentita la fruizione anticipata o posticipata di eventuali residui dell'anno di competenza. A tale riguardo Enel monitorerà l'avanzamento della fruizione rispetto alle spettanze accordate, segnalando anticipatamente quanto necessario ad assicurare il rispetto del monte ore dell'anno di competenza.
- 5) Nell'ambito del monte ore annuale aziendale come determinato al punto 2) e comprensivo di ogni attività sindacale - salvo quanto previsto al successivo punto 7) per l'attività a "tempo pieno" - non può essere normalmente accordato allo stesso lavoratore a titolo di permesso sindacale retribuito a "tempo definito" più del 50% (35% per il personale operaio, fermo restando quanto previsto dal punto 6) delle ore lavorabili nell'anno, quantificate queste ultime convenzionalmente in 1.600 ore annue per ogni interessato.

- 6) La temporanea riduzione della prestazione lavorativa a "tempo definito" è consentita quando sia realizzabile, anche attraverso l'adozione di idonei accorgimenti organizzativi, senza

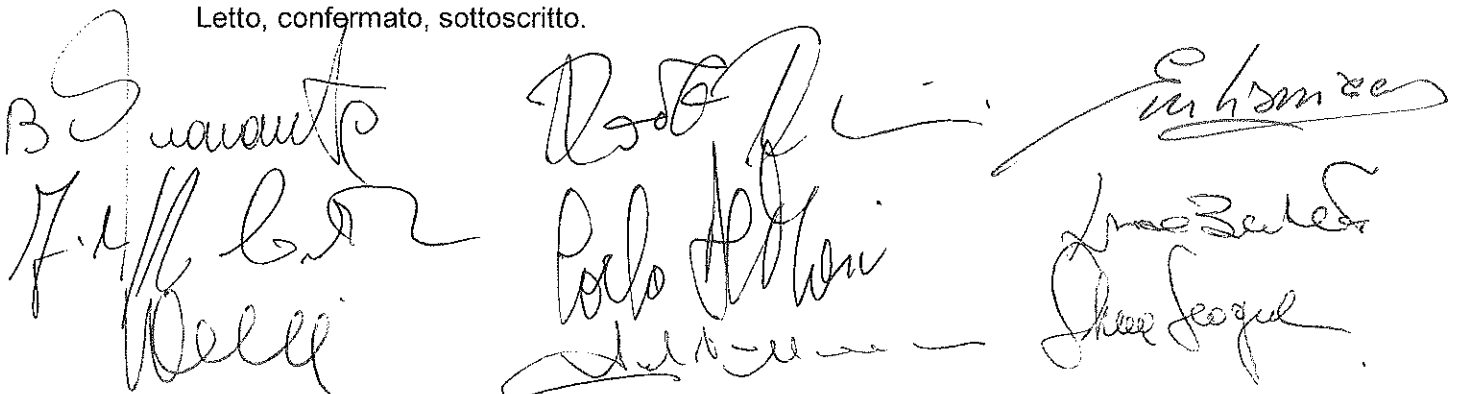


The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be '39' followed by 'A', and another that looks like 'R'. On the right side, there are more signatures, including one that is quite large and sweeping, and another that is more compact and stylized.

sostanziale detrimento per il servizio. Sono esclusi dalla fruizione di tale tipologia di permessi i lavoratori che prestano la loro attività in turno o semiturno, il personale con compiti di coordinamento di unità organizzative, nonché, di norma, il personale che opera in maniera "integrata" in squadra, salva la possibilità di adottare gli accorgimenti organizzativi di cui sopra.

- 7) Per i lavoratori che ricoprono cariche di responsabilità negli organismi direttivi sindacali nazionali regionali/territoriali che richiedono lo svolgimento di attività sindacale a tempo pieno, le Segreterie Nazionali - in alternativa al comma 4 dell'art. 5 del CCNL - potranno chiedere, nei limiti della capienza annuale del monte ore complessivo aziendale di cui al punto 4), il godimento di permessi retribuiti per lo svolgimento in via continuativa di attività sindacale a tempo pieno, che sarà considerata convenzionalmente pari a 1.600 ore annue per ogni interessato.
- 8) Al termine del periodo di attività sindacale in aspettativa o a tempo pieno, che di norma non può essere inferiore ad un anno solare, l'interessato verrà assegnato ad un posto con la stessa qualifica e categoria pari a quella dell'inquadramento posseduto e comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima di tale periodo.
- 9) Durante il periodo di permesso sindacale continuativo gli interessati continuano a fruire dei trattamenti non connessi con la presenza in servizio, come previsto dalla nota allegato 1 al verbale 11 marzo 2009.
- 10) Nei periodi di permesso sindacale continuativo si considerano contestualmente fruiti le ferie e riposi a vario titolo previsti dal CCNL del settore elettrico ed il mancato godimento degli stessi e festività non dà diritto a compenso alcuno.
- 11) Per quanto attiene alle modalità applicative per la richiesta e concessione dei permessi sindacali a vario titolo previsti dal presente accordo, si rinvia a quanto stabilito dal verbale di accordo 11 marzo 2009, salvo estensione ai tempi definiti del format già in uso per i permessisti, che prevede la richiesta di permesso controfirmata dal Responsabile dell'organismo direttivo sindacale.
- 12) Con riferimento al tetto annuo di ore di permesso sindacale accordabile, ad integrazione di quanto previsto dal punto 12 del verbale 11 marzo 2009 che prevede un massimo di 200 ore, viene introdotta una ulteriore nuova tipologia di permessisti con limite a 100 ore anno.
- 13) Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni in sede aziendale, le RSU dispongono di un monte ore annuo globale di permessi sindacali calcolato sulla base dei dipendenti in forza al 1° gennaio dell'anno di fruizione. Tali permessi assorbono quelli spettanti a norma dell'art. 23 della Legge n. 300/1970. Il coefficiente utile ai fini del calcolo del monte ore annuale è pari ad 1 (una) ora per dipendente di ciascuna Unità Produttiva. Il monte ore costituisce un limite annuo invalicabile.

Letto, confermato, sottoscritto.



The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, and the bottom row contains four signatures. These signatures represent the representatives of the workers and the management who have read, confirmed, and signed the agreement.