

Verbale di accordo

Il giorno 24 gennaio 2023, utilizzando il sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo

ENEL ITALIA, in nome e per conto di tutte le società del Gruppo: Valente, Cesa, Stellato, Chianese, Zucchi, Caliendo, De Luca, Pavese, Scurti

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

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

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

UILTEC, rappresentata da sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino

Premesso che

- Le Parti valutano con favore le recenti modifiche legislative, in particolare il D. lgs. n. 105/2022, orientate a favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare;
- in tale contesto le Parti condividono l'opportunità di promuovere in ambito aziendale ulteriori iniziative che sostengano la maternità/paternità e favoriscano la condivisione della genitorialità e dei compiti di cura nei confronti dei figli;

Considerato che

- le Raccomandazioni del Comitato Bilaterale Pari Opportunità del 3 marzo 2022 e del 14 novembre 2022 hanno evidenziato alle Parti l'esigenza di intervenire in tale ambito, introducendo misure aziendali migliorative rispetto alle previsioni di legge e alle disposizioni nel tempo introdotte dalla contrattazione collettiva;

Tenuto conto che

- per il **congedo di paternità obbligatorio**, le previsioni normative vigenti hanno reso strutturale per i lavoratori padri il congedo di 10 giorni e che tale misura era già stata anticipata in azienda con l'accordo sindacale nazionale del 10 novembre 2016, che riconosceva ai padri un numero di giorni di permesso retribuito, ad integrazione di quelli previsti dalla legge, per raggiungere il tetto di 10 giorni;
- per il **congedo parentale**, l'accordo sindacale del 19 aprile 2002 (cd. Verbale di armonizzazione) ha confermato la normativa in materia di maternità di cui all'art 10 del Ccl 26 luglio 1991, la quale prevede che durante il periodo di astensione facoltativa dal lavoro (oggi congedo parentale), l'indennità venga corrisposta in misura pari al 45% della retribuzione per il primo mese ed al 40% per il secondo e terzo mese, ferma restando la misura del 30% per i successivi tre mesi;

- per i **congedi per la malattia del figlio**, che la legge riconosce in misura pari a 5 giorni all'anno per i figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, il CCNL del 18 luglio 2022 ha previsto un incremento a 7 giorni e fino ai 12 anni del figlio;
- per i **soggetti fiscalmente a carico** è prevista per i dipendenti la **possibilità di iscrizione al Fopen**, prevedendo un versamento minimo iniziale pari a euro 100,00;

le Parti convengono quanto segue

1. Congedo lavoratori padri

A decorrere dal 1° gennaio 2023, in aggiunta ai 10 giorni (20 in caso di parto plurimo) di congedo obbligatorio per i lavoratori padri previsti dalle norme di legge, saranno riconosciuti ai papà ulteriori 10 giorni di permesso retribuito, comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL (art.32, comma 4).

Tali permessi retribuiti saranno riconosciuti al ricorrere degli stessi presupposti e secondo le stesse modalità e tempistiche di fruizione previste dalla legge per i 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità (dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi).

Tali permessi si intendono assorbibili in caso di future previsioni legislative e/o di CCNL che dovessero prevedere un incremento delle attuali misure a favore dei lavoratori padri.

La misura troverà applicazione per gli eventi (nascita, adozione, affidamento) che si verificheranno a decorrere dal 1° gennaio 2023, o eventualmente avvenuti in data anteriore, sempreché e nella misura in cui i permessi aggiuntivi possano essere fruiti entro i cinque mesi previsti.

2. Congedo parentale

A decorrere dal 1° gennaio 2023, saranno incrementate le indennità previste per il congedo parentale, nelle seguenti misure:

- a) 90% per la durata massima di un mese per la madre o per il padre in alternativa tra loro fino al sesto anno di vita del bambino; tale previsione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022 per i casi in cui l'art. 34 del Testo unico maternità e paternità e sue successive modificazioni riconosce l'indennità all'80%.
- b) 60% per i 3 mesi (o i restanti 2, in caso di fruizione del mese di cui al punto a), non trasferibili, spettanti alla madre fino al dodicesimo anno di vita del bambino;
- c) 60% per i 3 mesi (o i restanti 2, in caso di fruizione del mese di cui al punto a), non trasferibili, spettanti al padre fino al dodicesimo anno di vita del bambino;
- d) 45% per gli ulteriori 3 mesi cui i genitori hanno diritto in alternativa tra loro fino al dodicesimo anno di vita del bambino.

Le predette percentuali sono comprensive delle indennità riconosciute dalla legge e del relativo trattamento integrativo aziendale.

3. Congedi per la malattia del figlio

A decorrere dal 1° gennaio 2023, per le malattie del figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni saranno riconosciuti 10 giorni di permesso non retribuito all'anno (comprensivi dei 7 giorni annui previsti dal CCNL elettrici e dei 5 giorni annui previsti dalle disposizioni di legge).

4. Iscrizione a FOPEN dei figli a carico

A decorrere dal 1° giugno 2023, qualora i dipendenti iscrivano a Fopen i figli fiscalmente a carico entro i primi 3 anni di vita, l'azienda verserà, in forma una tantum sulla posizione di ciascun figlio, un importo pari a euro 200,00.

Letto, confermato, sottoscritto.