

Verbale di accordo

Il giorno 5 novembre 2024 si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo

ENEL ITALIA, in nome e per conto di tutte le società del Gruppo: Colacchia, Forte, Cesa, Stellato, Chianese

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

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

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Froli, Ronci, Mazzucotelli

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

Premesso che

- l'accordo sindacale del 24 gennaio 2023 ha introdotto in ambito aziendale una serie di misure a sostegno della genitorialità, tra cui un incremento delle indennità previste per il congedo parentale;
- in particolare, l'accordo sindacale ha riconosciuto un'indennità pari al 90% della retribuzione 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, per i casi in cui la Legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 359, Legge n. 197/2022) aveva elevato l'indennità alla misura dell'80 % della retribuzione, cioè per coloro che terminavano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022;
- la Legge di Bilancio 2024 (art. 1, comma 179, Legge n. 213/2023), ferma restando l'indennità all'80% per un mese, ha elevato al 60% della retribuzione, l'indennità corrisposta per il secondo mese di congedo parentale per la madre o per il padre in alternativa tra loro fino al sesto anno di vita del bambino ed ha stabilito per il solo anno 2024 che anche l'indennità relativa al secondo mese sia riconosciuta nella misura dell'80% della retribuzione, in alternativa tra i genitori, che terminano il congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2023;

Considerato che

- L'art. 4 della legge n.53/2000 riconosce 3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica;
- La contrattazione collettiva aziendale è intervenuta in via migliorativa su tali previsioni con gli accordi sindacali del 10 novembre 2016 e del 21 giugno 2019. In particolare, sono stati riconosciuti ulteriori 2 giorni di permesso retribuito all'anno in aggiunta ai 3 giorni previsti dalla legge al ricorrere di decesso, grave infermità, ricovero o intervento chirurgico dei richiamati soggetti;

Tenuto conto che

- Il Comitato Bilaterale Pari Opportunità con raccomandazione del 30 ottobre 2024 ha invitato le Parti ad ampliare ulteriormente le misure a sostegno della genitorialità e della conciliazione, anche alla luce del sopra richiamato quadro legislativo;
- le Parti condividono l'opportunità di promuovere in ambito aziendale ulteriori iniziative migliorative che sostengano la maternità/paternità e supportino la condivisione della genitorialità;
- le Parti rilevano inoltre l'opportunità di introdurre in via sperimentale, per valutarne congiuntamente l'efficacia, ulteriori misure che accompagnino e supportino i dipendenti sia in occasione di eventi rilevanti



della vita familiare sia al fine di fronteggiare esigenze di assistenza e cura nei confronti dei genitori anziani e situazioni di criticità del nucleo familiare;

- le Parti ritengono utile riepilogare nel presente verbale anche le previsioni dell'accordo sindacale del 24 gennaio 2023, così da disporre di un testo organico riepilogativo delle misure in materia introdotte con la contrattazione collettiva aziendale;

le Parti convengono quanto segue

1) Congedo lavoratori padri

A decorrere dal 1° gennaio 2025, 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 20 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 2025, 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

Le indennità previste per il congedo parentale vengono incrementate come di seguito previsto.

- a) 90% della retribuzione per la madre o per il padre, in alternativa tra loro, fino al sesto anno di vita del bambino per i mesi e i casi in cui la normativa di legge e le relative indicazioni applicative INPS riconoscono l'indennità all'80%;
- b) 60% per i restanti mesi non trasferibili, spettanti alla madre e al padre fino al dodicesimo anno di vita del bambino, al netto dei mesi eventualmente fruiti entro il sesto anno di vita del bambino dall'uno o dall'altro genitore, in alternativa tra loro, con indennità al 90%;
- c) 45% per gli ulteriori 3 mesi cui i genitori hanno diritto in alternativa tra loro fino al dodicesimo anno di vita del bambino¹.

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

Le indennità previste come condizioni di miglior favore vanno riconosciute ai dipendenti Enel in relazione alle rispettive spettanze dei genitori e ai periodi di congedo fruiti dall'altro coniuge, in base alle previsioni di legge.

¹ La misura di cui al punto a) è già decorrente dal 1° gennaio 2023 in base all'accordo sindacale del 24 gennaio 2023, limitatamente alla durata massima di un mese di congedo parentale per i casi in cui la Legge di Bilancio 2023 aveva riconosciuto l'indennità all'80%; le misure di cui ai punti b) e c) sono già decorrenti dal 1° gennaio 2023 in base all'accordo sindacale del 24 gennaio 2023.

3) Permessi retribuiti

A decorrere da marzo 2025 verranno riconosciuti:

- 1 giorno di permesso retribuito, frazionabile anche ad ore secondo i criteri di fruizione delle FA, per l'inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna.
- Un permesso orario fino alle ore 11.00 per posticipare l'inizio della giornata lavorativa in occasione del primo giorno di scuola primaria (scuola elementare).
- 1 giorno di permesso retribuito in occasione della laurea e del diploma di scuola secondaria di primo e di secondo grado dei figli.
- 1 giorno di permesso retribuito all'anno per i nonni in occasione della nascita dei nipoti.

4) Permessi retribuiti per i caregivers

A decorrere da marzo 2025 sarà riconosciuto:

- 2 giorni di permesso retribuito all'anno, frazionabile anche ad ore secondo i criteri di fruizione delle FA, per esigenze documentate di assistenza e cura di genitori anziani, per i quali non ricorrano i presupposti per la fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992.

5) Estensione delle casistiche per il riconoscimento dei giorni di permesso ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000

A decorrere da marzo 2025 i giorni di permesso retribuito all'anno di cui all'art. 4 della Legge n. 53/2000 e agli accordi sindacali del 10 novembre 2016 e del 21 giugno 2019, saranno riconosciuti anche in caso di decesso, grave infermità, ricovero o intervento chirurgico (debitamente documentati) degli affini di 1° grado (es. suoceri/suocere), fermo restando il limite di 5 giorni complessivi annui.

6) Misure a sostegno della genitorialità già previste dall'Accordo sindacale del 24 gennaio 2023

Restano confermate le misure già previste nel citato accordo e di seguito riportate:

- **Congedi per la malattia del figlio**

Per le malattie del figlio di età compresa tra i 3 e i 12 anni sono 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).

- **Iscrizione a FOPEN dei figli a carico**

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.

Le Parti si incontreranno entro il 30 settembre 2025 per una verifica complessiva del presente accordo, in relazione all'esperienza effettivamente maturata e al quadro complessivo di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto

Motta Lia
Albi Zilber
Vittorio Chiavari
Albi Zilber

Quercia GB
M. Zilber
Motta Lia