Enel: intesa con i sindacati in materia di genitorialità, diversity e molestie nei luoghi di lavoro

È del 10 novembre 2016 l'accordo aziendale di Enel a Roma con le organizzazioni sindacali di categoria e volto a regolare importanti istituti in materia di congedi parentali, violenza nei luoghi di lavoro e *diversity*. Regolamentazione di cui si è sentita la necessità, come si specifica nella premessa all'accordo, a seguito di una rinnovata visione delle parti definita di "Open Power" volta a creare un miglior clima aziendale, anche agevolando la conciliazione delle esigenze di lavoro e di vita dei propri lavoratori. Si tratta di un contributo significativo, sia per la notorietà dell'azienda sia per l'ampiezza del bacino di lavoratori cui l'intesa si rivolge, che va a consolidare una stagione della contrattazione in cui la sostenibilità del lavoro, così come la valorizzazione della sua dimensione umana, tornano al centro delle relazioni industriali. I vertici aziendali (in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Service Function del Gruppo) e i rappresentanti di Filctem-CGIL, Flaei-CISL e Uiltec-UIL hanno così disciplinato quanto lasciato alla libera contrattazione collettiva dall'art. 32, comma 1-bis e comma 1-ter, D.lgs. n. 151/2001 come modificati dall'art.7, comma 1, del D.lgs. n. 80/2015.

In virtù di tale accordo a partire dal 1° marzo 2017 il congedo parentale potrà essere fruito anche ad ore. Misura di flessibilità, questa, intesa ad agevolare sia l'azienda che il lavoratore, qualora quest'ultimo volesse comunque assicurare una parziale prestazione lavorativa. Non viene fatta distinzione al riguardo tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori part-time. Unico limite è rappresentato dal periodo minimo di fruizione: si stabilisce, infatti, che esso dovrà essere di un'ora giornaliera e la somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo dovrà corrispondere ad una giornata intera. L'accordo individua le modalità di comunicazione ed attuazione di tale misura, specificando che "i criteri di fruizione del congedo parentale a ore corrispondono alle modalità aziendali adottate per la fruizione di permessi a titolo di festività soppresse". **Inoltre, l'intesa riconosce ai lavoratori, o meglio, ai papà, in occasione della nascita del figlio** (cioè entro due mesi dalla nascita, adozione o affido del figlio/a)**, ulteriori 8 giorni di permesso retribuito rispetto a quanto già concesso dalla legge**, con la previsione che laddove i CCNL o la legge dovessero prevedere un incremento dei congedi per i lavoratori padri, questi saranno da ritenersi assorbibili.

Le parti sentono inoltre la necessità di ribadire l'importanza del rispetto della dignità di ogni singolo lavoratore e lavoratrice, e dei principi di eguaglianza e correttezza nelle relazioni interpersonali quali aspetti caratterizzanti l'organizzazione aziendale. Ogni comportamento associabile a molestie o violenza sui luoghi di lavoro ne è una inaccettabile

violazione, così come enunciato anche dall'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007, dalla dichiarazione congiunta di Confindustria e CGIL, CISL e Uil del 25 gennaio 2016, dal Codice Etico, dalla Policy Enel sui diritti umani e dal punto 9.4 del Global Framework Agreement del gruppo sottoscritto con il sindacato internazionale. Le parti si impegnano, dunque, a sviluppare iniziative in materia, anche nell'ambito dei comitati bilaterali che caratterizzano il sistema di relazioni industriali aziendale ad ogni livello.

L'accordo non omette di specificare, infine, la volontà delle parti di dare piena attuazione alla recente normativa sulle unioni civili (Legge n. 76/2016), parificando la situazione giuridica delle coppie dello stesso sesso a quella dei lavoratori uniti in matrimonio. Il testo dell'accordo riporta pertanto alcuni degli istituti a cui d'ora in avanti avranno pieno diritto anche i lavoratori che hanno contratto unioni civili ex c.d. ddl Cirinnà.

Federica Capponi

ADAPT Junior Fellow

@FedericaCapponi

Scarica il **PDF**