

Roma 22/03/2022 Prot. 21

Ai Segretari Generali Regionali  
Alle Strutture Regionali  
Ai Segretari Regionali  
Ai Responsabili Sindacali

## Oggetto: ENEL – Commento ad accordo Smart Working strutturale



### L'ARGOMENTO

Firmato l'accordo con ENEL sul nuovo Smart Working strutturale, che parte dal 1° aprile 2022. Grande vittoria della contrattazione FLAEI e del Sindacato Confederale, con importanti risposte in termini di diritti, tutele e riconoscimenti economici per tutti i dipendenti del Gruppo ENEL Italia.



### I DETTAGLI

Il 21 marzo 2022 rimarrà nella storia sindacale del Settore elettrico come una data importante. È stato infatti firmato dalle Segreterie Nazionali di FLAEI, FILCTEM e UILTEC, alla presenza di una Delegazione sindacale delle strutture di tutte le regioni, il nuovo accordo con ENEL che regolerà, dal 1° aprile 2022, lo smart working strutturale.

Il nuovo accordo, di natura sperimentale, traccia le nuove modalità di lavoro per il prossimo futuro, un lavoro misto tra sede e modalità agile, che con il ritorno alla nuova normalità post-pandemica, renderà compatibile l'attività lavorativa con i tempi di vita personali e familiari, conciliando esigenze ambientali (riduzione delle emissioni) e tutele per i dipendenti.

Nella scheda allegata, elaborata dalla Segreteria Nazionale, esplicitiamo i termini dell'accordo e le spiegazioni tecniche sulla sua attuazione.

La valutazione politica della Segreteria Nazionale della FLAEI è assolutamente positiva. Un grande lavoro di studio, analisi, ed applicazione pratica al "caso ENEL", di quanto elaborato dalla Confederazione e dalla FLAEI su questo tema, alla luce delle tante difficoltà sostenute dalle Persone durante la pandemia e lo Smart Working prolungato e "forzato".

Lo Smart Working ha permesso, dall'8 marzo 2020, di proteggere 16000 lavoratori di Enel con il preavviso di un solo giorno, mentre altri 14000 hanno proseguito la loro attività sul campo, esponendosi a rischi importanti per portare avanti il servizio elettrico alla collettività nazionale.

Già l'accordo sulle Ferie Solidali aveva dato una prima risposta fra colleghi alle difficoltà di chi, costretto a rimanere a casa senza lavorare, ha evitato gli Ammortizzatori Sociali.

A due anni di distanza, e con la luce che finalmente si vede in fondo al tunnel, siamo in grado di rispondere con efficacia alle richieste di migliaia di lavoratori, ancora combattuti, taluni, tra la voglia di rientrare in sede e quella di proseguire in sicurezza nel lavoro da casa.

Le più rilevanti questioni, a livello politico, hanno trovato una positiva ed equilibrata soluzione:

- mix fra lavoro in sede e casa assolutamente equilibrato, fra le richieste di flessibilità dei lavoratori e le esigenze operative di ENEL;
- tutela delle situazioni di maggior disagio;
- riconoscimento di significative fasce di disconnessione, ridotte fasce di presenza al lavoro e regolamentazione efficace dei tempi di lavoro e non lavoro;
- l'Assistenza Sindacale garantita ad ogni lavoratore;
- come richiesto con forza dalla nostra organizzazione, un riconoscimento economico trapiantato alla Previdenza Complementare che, gradualmente ma in modo generalizzato, premia il lavoro svolto con queste modalità miste e la grande produttività generata a favore dell'Azienda.



## LE CONCLUSIONI

La forza espressa dalla FLAEI, il convinto sostegno degli Organismi e delle Strutture che hanno raccolto il prezioso contributo ed esperienza maturata in questo periodo sul campo dalle lavoratrici e dai lavoratori, le integrazioni fornite da tanti dirigenti FLAEI, a partire dai Segretari Generali e dai componenti delle Commissioni (Sicurezza, Pari Opportunità, Formazione) ci hanno permesso di firmare uno dei migliori accordi in circolazione. Tutto questo denota, ancora una volta, come la contrattazione, dna tipico del nostro sindacato, sappia assicurare risposte "alte" ai bisogni emergenti.

Vi chiediamo di utilizzare la nota tecnica allegata per spiegare ad ogni singolo lavoratore, gli aspetti dell'accordo in questione.

Cordiali saluti.

per LA SEGRETERIA NAZIONALE  
Amedeo Testa – Mario Marras

All.: c.s.

## SCHEDA ANALISI FLAEI

### ACCORDO ENEL 21 MARZO 2022 SMART WORKING

*(allegato alla circolare 22C020 del 21 marzo 2022)*

L'Accordo 21 marzo 2022 firmato fra FLAEI, FILCTEM, UILTEC ed ENEL regola il cosiddetto **"new way of working"**, ovvero le modalità di svolgimento del lavoro agile (e misto sede/a distanza) post pandemia.

In questa scheda una analisi tecnica (non politica) dell'accordo e dello scambio di corrispondenza allegato. In particolare, evidenziamo le richieste sindacali di modifica ed integrazione che sono state ricomprese nell'accordo firmato rispetto alle bozze iniziali.

#### PRINCIPI CONDIVISI

---

E' stata inserito il riferimento al Protocollo Interconfederale del 7 dicembre 2021, ed il riconoscimento della contrattazione come strumento di accompagnamento dei processi di cambiamento.

Il ruolo della sede aziendale è diventato "prevalente" e non esclusivo con riferimento alle attività di gruppo e non individuali.

#### UTILIZZO DELLO SMART WORKING

---

L'equilibrio trovato fra lavoro a distanza e lavoro in sede è il seguente: massimo 60% giornate a distanza, per differenza minimo 40% giornate in sede. Convenzionalmente ogni mese il massimo di giornate in SW è pari a 13.

Ogni dipendente potrà incrementare liberamente le giornate di lavoro in sede, mentre la prenotazione della sede sarà necessaria solo per i siti preventivamente indicati dall'Azienda (tipicamente nelle principali sedi metropolitane). A tutti i lavoratori (sia quelli che non aderiscono allo Smart Working sia per gli aderenti all'accordo individuale) sarà garantita una postazione idonea secondo gli standard di legge vigenti.

Sono riconosciute le situazioni di particolare criticità individuale e familiare (lavoratori titolari di legge 104, genitori di figli piccoli, altre situazioni documentate) per le quali potrà essere superato, a richiesta del lavoratore, il limite massimo sopra detto.

#### ADESIONE E REQUISITI PER L'ACCESSO

---

L'adesione al lavoro agile avviene sottoscrivendo un accordo individuale. Abbiamo chiesto e ottenuto di confermare la piena volontarietà della adesione e dell'eventuale recesso, secondo i termini già previsti dalla normativa in vigore. Ai lavoratori che non aderiscono è garantita la piena fruibilità di una postazione nella propria sede. Gli accordi individuali già firmati sono fatti salvi, applicando ovviamente la nuova normativa collettiva e mantenendo la possibilità di recedere dallo stesso secondo le normative in essere.

Solo in alcune sedi preventivamente comunicate da Enel sarà necessario prenotare la postazione prima del suo utilizzo in sede, come già avviene da tempo. Nelle restanti sedi il singolo lavoratore potrà accedere alle sedi senza prenotazione fruendo di una delle postazioni presenti e libere. È comunque necessario seguire le indicazioni aziendali (login e logout della postazione).

La verifica delle sedi e della disponibilità di spazi sufficienti sarà periodicamente svolta dalle Organizzazioni Sindacali locali.

### ***Misure organizzative, disconnessione e buone pratiche.***

Ogni dipendente organizzerà il proprio lavoro collocandolo all'interno dell'orario della propria unità (o del suo orario se svolge part time). Si mantengono le flessibilità (fasce di ingresso e uscita) già previste nell'orario di lavoro. La prestazione da svolgere è pari a quella dell'orario del giorno specifico, senza superare l'orario giornaliero e settimanale previsto.

Non saranno richieste prestazioni di lavoro straordinario. Quando dovessero essere richieste prestazioni eccedenti il normale orario giornaliero si dovrà procedere al recupero nel giorno o nei giorni immediatamente successivi.

Sono previste alcune misure organizzative non più indicative ma perentorie. Oltre alle misure già sperimentate con l'accordo emergenziale del giugno 2020 abbiamo chiesto e ottenuto:

- una ampia fascia di disconnessione certa dalle ore 19.00 alle ore 7.30 del mattino successivo, l'intera giornata del sabato, le domeniche e gli altri giorni festivi. Durante tali fasce non dovranno essere chieste prestazioni né il lavoratore sarà tenuto a collegarsi, controllare mail, rispondere o leggere messaggi ecc;
- una ridotta fascia di prestazione "obbligatoria" (dalle ore 10.00 alle ore 12.30 e dalle ore 14.30 alle ore 16.30 (solo 4.5 ore) durante le quali dovrà essere garantito la presenza, l'attività e la risposta alle chiamate/call/riunioni;
- l'interruzione fra due riunioni consecutive.

### **Normative applicabili allo *smart working***

Tutte le norme contrattuali ed aziendali valevoli per il dipendente si applicano anche durante la prestazione in lavoro agile: obblighi e doveri del dipendente, giustificazione delle assenze in caso di malattia, ferie o altre motivazioni, fruizione delle ferie, conseguenze in caso di assenza ingiustificata quando l'assenza riguarda le giornate dove la programmazione prevede il rientro in sede.

### **Luogo di lavoro**

Anche nella scelta del luogo della prestazione non ci sono cambiamenti rispetto alla legge e al precedente accordo. E' il lavoratore a scegliere il luogo, rispettando le indicazioni di sicurezza e privacy ricevute dall'Azienda. Nel caso in cui venga richiesto lo svolgimento di attività in una sede diversa da quella di lavoro avrà diritto ai consueti rimborsi previsti dalla contrattazione locale.

### **Ticket pasto**

Viene confermato il ticket pasto per le giornate di smart working (in moltissimi accordi il buono pasto non viene riconosciuto). In particolare, viene specificato nell'accordo che i lavoratori che hanno sede in una regione dove il ticket a valore è opzionale (nel senso che il lavoratore può scegliere di avere il ticket o di continuare a fruire del pasto in un locale convenzionato) il ticket spetta per tutte le giornate comprese quelle in lavoro agile. Invece, per i dipendenti che hanno sede dove è presente una mensa aziendale interna (ad esempio le centrali di produzione) il ticket spetterà per ogni giorno in lavoro agile, mentre nelle giornate di lavoro in sede si fruirà della mensa presente.

### **Strumenti assegnati**

Anche in questo caso viene confermato l'affidamento, oltre al computer aziendale, a richiesta del lavoratore, dello schermo, tastiera, mouse. Viene affidato ad ogni lavoratore uno smartphone aziendale con connessione dati a carico ENEL. Detto strumento potrà essere utilizzato per le connessioni internet.

Riguardo la connessione in fibra, Enel offre ai dipendenti, a prezzo prefissato, una connessione tramite Enel X, con fornitura gratuita del modem. Non si prevedono altre forme di rimborso e indennizzo.

## Salute e sicurezza

Anche in questo caso sono confermate le modalità già in essere e previste sia dalla legge che dal Protocollo Interconfederale del dicembre 2021. L'Azienda fornisce una informativa annuale sulla sicurezza, ed il dipendente è tenuto a rispettarne le indicazioni durante il lavoro agile (nella propria abitazione o in altra sede che scelga liberamente).

Molto importante è invece la conferma della copertura assicurativa INAIL prevista dalla legge per i casi di infortunio professionale (durante il lavoro agile), la malattia professionale e l'infortunio in itinere. Le altre coperture per infortuni extraprofessionali previste a livello aziendale sono ovviamente confermate.

## Formazione e Inclusione

Anche per questo argomento viene confermata sia una formazione specifica per i dipendenti, per le cosiddette soft-skills, con un particolare orientamento alla inclusione di tutti i lavoratori e le lavoratrici nel processo lavorativo, formativo ed aziendale.

## Diritti sindacali e comitati bilaterali

Su richiesta di FLAEI, FILCTEM e UILTEC, l'uso degli strumenti aziendali (computer, connessione, ecc.) è consentito anche durante le assemblee, sia in orario di lavoro che fuori orario, indette dalle competenti Organizzazioni Sindacali o dalle RSU.

Viene finalmente istituita la Bacheca Elettronica Sindacale, già prevista dal 2012 e mai attuata da Enel, per le comunicazioni del Sindacato a tutti i lavoratori Enel.

Viene confermato il ruolo dei diversi Comitati bilaterali aziendali (Pari Opportunità e Diversity, Sicurezza e Ambiente, Formazione e Impiegabilità).

Grande importanza per la FLAEI assume il riconoscimento del ruolo sindacale nel coinvolgimento, nella partecipazione, e nella Assistenza ai lavoratori e alle lavoratrici.

L'accordo è sperimentale e decorre dal 1° aprile 2022 fino al 31 dicembre 2023. E' prevista una fase iniziale di applicazione graduale, fino al mese di settembre 2022. Una prima verifica da parte delle OO.SS. verrà fatta con Enel nel mese di marzo 2023 (quindi ad un anno dall'accordo).

## PARTE ECONOMICA

---

Le Organizzazioni Sindacali, ed in particolare la FLAEI, hanno richiesto con forza che questo nuovo modello di lavoro misto, con prevalenza di lavoro agile rispetto al lavoro in sede, fosse accompagnata da un sostegno economico per i dipendenti. E' innegabile che l'aumento di efficienza, il risparmio di costi, l'aumento di produttività a favore di Enel sia stato in questi anni molto significativo. Abbiamo quindi chiesto di avere una risposta economica importante, nelle modalità più convenienti per tutte le parti. Fra le diverse opzioni abbiamo scelta quella di avvalerci di uno strumento già esistente: Il Premio di Risultato riconosciuto a tutti i lavoratori iscritti a FOPEN, con un versamento di importo fisso al Fondo di Previdenza complementare a favore di ogni lavoratore. Già l'accordo sul premio di risultato prevede un importo significativo (**200 € annui non parametrati**).

Tramite un separato scambio di lettere abbiamo concordato di **incrementare** gli stanziamenti previsti su questa voce per il Premio di Risultato. Tutti i lavoratori di Enel percepiranno su FOPEN 230 euro per l'anno in corso e 300 euro per il 2023 così ripartiti:

Mese di luglio 2022: **+100** euro (anticipo rispetto al premio cassa 2023)

Mese di luglio 2023: **+130** euro;

Mese di luglio 2024: **+300** euro.

Queste cifre **si aggiungono** ai 200 Euro già previsti dal vigente accordo del Premio di Risultato Enel.