

Roma 14/11/2022 Prot. 91

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

Oggetto: ENEL - seduta del 7 novembre 2022 Comitato Pari Opportunità



L'ARGOMENTO

Si è riunito, in videoconferenza, in data 7 novembre 2022, il Comitato Pari Opportunità di ENEL sul seguente ordine del giorno: 1) raccomandazione in tema di congedi e genitorialità; 2) iniziative per la giornata del 25 novembre; 3) sperimentazione dell'accordo sullo smart working.



I DETTAGLI

In merito al punto 1) relativo ad una possibile nuova Raccomandazione che favorisca la genitorialità, la Presidente - ricollegandosi al D. Lgs 105/2022 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1158 - si è dichiarata favorevole a condividere una nuova Raccomandazione volta a promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne sia in ambito lavorativo sia familiare, che si affiancherebbe alla Raccomandazione, già formulata, che estende a 20 i giorni di congedo al padre lavoratore, rispetto ai 10 previsti dalla Legge. In particolare, la nuova Raccomandazione dovrebbe riguardare sia il congedo parentale, al fine di incentivarne la fruizione da parte dei padri, migliorando la parte economica, sia l'estensione dei congedi non retribuiti per malattia del bambino di età dai 3 agli 8 anni.

Come FLAEI ci siamo dichiarati disponibili alla nuova Raccomandazione, precisando che quella del marzo 2022, riguardante il raddoppio delle giornate del congedo di paternità, non è stata ancora recepita in un accordo sindacale e ne abbiamo sollecitato l'attuazione.

In merito al punto 2) le rappresentanti di People care hanno illustrato le diverse iniziative che si collegheranno alla data del 25 novembre: il 23 novembre verrà realizzato uno specifico webinar in cui la Presidente dell'associazione Libellula incontrerà Lorenzo Gasparrini, blogger, al quale verranno rivolte domande per avere anche una prospettiva al maschile.

Ancora, il 3 e 5 dicembre saranno realizzati alcuni video ed eventi, in tema di disabilità, che coinvolgeranno i non udenti e i non vedenti, mentre il 5 dicembre il webinar riguarderà la neuro diversità.

In merito al punto 3) relativo allo smart working, la Presidente ha posto all'attenzione sulla circostanza che l'accordo sottoscritto in ENEL, in attuazione dai primi di ottobre, dovrà essere oggetto di esame in un tempo più lungo per verificare se necessiti di correttivi, esame che sarà oggetto della prossima seduta del Comitato.

Come FLAEI abbiamo rilevato che vi è distinzione tra eventuali riunioni di coordinamento in cui ci si incontra in una particolare sede tra colleghi, che hanno luoghi di lavoro diversi, ma svolgono la stessa attività lavorativa e meri ingressi nel proprio luogo di lavoro con svolgimento di incontri in video conferenza con altri colleghi del proprio team, che sono dislocati in altre località: in questi casi si realizza solo una situazione di condivisione di spazi con personale che svolge altra attività e che genera solo inutili spostamenti e costi per raggiungere la propria sede di lavoro, senza interazione con il proprio team.

Sarebbe utile che i rientri in azienda non legati alla presenza con il proprio gruppo di lavoro si svolgano almeno in una sede più vicina alle esigenze del lavoratore, al fine di garantire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, che lo smart working dovrebbe favorire.

La Presidente ha ribadito, infine, che l'accordo di smart working dovrà inserirsi nella logica dell'alternanza tra sede ed abitazione, con il fine di valorizzare lo strumento del lavoro agile, ma anche il "vissuto" del gruppo ENEL, inteso come salvaguardia di valori acquisiti.

La prossima seduta del CPO si svolgerà il 12 dicembre 2022.



LE CONCLUSIONI

Come FLAEI riteniamo che compito prioritario del Comitato sia quello di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i Lavoratori, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere, sia in ambito lavorativo che familiare. In questo contesto, il Comitato resta la sede deputata all'analisi dell'applicazione dell'accordo sindacale in materia di lavoro agile, al fine di eliminare possibili distorsioni, che non abbiano alcuna oggettiva giustificazione.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE