



## FIRMATO ACCORDO PER IL “NEW WAY OF WORKING”

### ENEL – CON LA CONTRATTAZIONE RISPOSTE INNOVATIVE E IMPORTANTI PER I DIPENDENTI

Nella mattinata del 21 marzo 2022, con la partecipazione delle delegazioni di tutte le strutture regionali FILCTEM, FLAEI e UILTEC, è stato **sottoscritto** con Enel l'**accordo** che regola, dal 1° aprile prossimo, il Lavoro Agile (Smart Working). Rispetto ad altre aziende, il sistema condiviso è altamente innovativo e prevede numerose garanzie e tutele per lavoratrici e lavoratori.

La trattativa, a valle di una discussione tra le parti iniziata già dalla metà del 2020, si è conclusa positivamente, e i colleghi di Enel potranno verificare come i presupposti e le garanzie richieste dal Sindacato Confederale siano stati tutti ampiamente acquisiti nell'accordo.

Elenchiamo rapidamente i punti principali, rinviando ad una lettura ed approfondimento del testo sottoscritto per un esame più puntuale.

- Viene stabilito un **limite massimo di giornate di smart working** (60% pari convenzionalmente a 13 giornate nel mese). La restante prestazione dovrà essere svolta in sede; i lavoratori in condizioni di **fragilità** o difficoltà (indicate dall'accordo) **potranno chiedere** di superare temporaneamente questo limite; i colleghi che svolgono attività solo parzialmente remotizzabili continueranno con le modalità (mix) attuate nella fase emergenziale; ogni lavoratore potrà liberamente chiedere di svolgere ulteriori giornate di lavoro in sede con la garanzia di avere un'adeguata postazione di lavoro a propria disposizione; la collocazione delle giornate in sede e in smart working sarà **condivisa fra responsabile e lavoratore**.
- E' confermata la **piena volontarietà** nella adesione allo smart working; il lavoratore dovrà sottoscrivere un accordo individuale, e potrà chiedere l'**assistenza** delle Organizzazioni Sindacali (*scelta che consigliamo vivamente a tutti*). Il dipendente potrà **recedere** dall'accordo individuale (da entrambe le parti) senza preavviso in presenza di motivazioni valide; comunque, si potrà recedere con preavviso di trenta giorni anche senza alcuna motivazione.
- Sono stabilite delle precise **fasce di disconnessione (dalle 19,00 alle 7,30)**, che dovranno essere rispettate da azienda e dal lavoratore stesso; sono stabilite delle **fasce di contattabilità (dalle 10,00 alle 12,30 e dalle 14,30 alle 16,30)**, nelle quali il lavoratore dovrà lavorare e rendersi rintracciabile telefonicamente.
- Le fasce di flessibilità e la fascia di pranzo **non potranno** essere interessate da call e riunioni.
- In caso di richiesta di prestazioni fuori orario, le maggiori prestazioni dovranno essere **recuperate** nei giorni successivi con minori prestazioni corrispondenti.
- Sono **salvaguardati i pozzetti e le flessibilità** già presenti nelle giornate di lavoro in sede (previa timbratura di ingresso e uscita).
- L'azienda mette a disposizione del lavoratore, oltre al pc portatile, anche (a richiesta) monitor, tastiera, mouse. Viene fornito anche un telefono aziendale con connessione dati che dovrà essere usato per la connettività durante il lavoro da remoto; Enel offre a tutti i dipendenti una connessione in fibra (Enel X) a prezzo fisso comprensiva di modem gratuito.



- Enel e Organizzazioni Sindacali sono impegnate insieme ad informare, formare e soprattutto a **fornire assistenza** ai lavoratori durante tutto il percorso di Lavoro Agile, dalla sottoscrizione dell'accordo all'eventuale recesso.
- Potranno essere utilizzati gli strumenti aziendali per assemblee sia in orario che fuori orario di servizio; sarà finalmente attuata la **Bacheca Elettronica** tramite intranet aziendale.
- Il **ticket pasto viene confermato** per tutti i lavoratori che ne sono già titolari (compresi quelli che hanno optato per il ticket in base agli accordi regionali vigenti); sono anche confermati, per le sole giornate di smart working, i ticket per i lavoratori che hanno una mensa interna alla propria sede di lavoro (es. centrali termoelettriche).
- L'accordo è **sperimentale**, scade il 31 dicembre 2023 e sono previste verifiche sia in corso d'opera da parte delle OO.SS. locali, sia al termine della sperimentazione a livello nazionale.
- L'applicazione dell'accordo avverrà con gradualità, prevedendo di andare a regime dal 1 settembre 2022.

Da ultimo, abbiamo con forza chiesto ad Enel di essere innovativa **anche dal punto di vista economico**. Non potevamo infatti sottacere che il nuovo modo di lavorare, introdotto da ormai due anni, è profondamente diverso dal passato e ha coinvolto non solo i lavoratori direttamente interessati da attività remotizzabili ma anche quelli indirettamente coinvolti che hanno continuato ad operare sul campo, così come il livello di efficienza, riduzione dei costi e produttività per l'azienda sono aumentati.

Abbiamo quindi posto il tema di un **riconoscimento economico** per tutti i lavoratori e le lavoratrici di Enel. Valutate le diverse opzioni in campo, compresi gli aspetti fiscali a carico dei lavoratori, abbiamo concordato di **incrementare**, già a partire dal 2022, il premio di risultato che per tutti i lavoratori iscritti a FOPEN viene versato, in cifra, sulla posizione della previdenza complementare (strumento già presente nell'accordo sul premio di risultato Enel).

In tal modo tutti i lavoratori Enel percepiranno, al raggiungimento di un obiettivo di produttività, le seguenti cifre **aggiuntive** su FOPEN: anno 2022 **230 €**; anno 2023 **300 €**. Per tenere conto dell'anno 2021, il cui premio di risultato è già definito, abbiamo chiesto ed ottenuto un anticipo, nel 2022, della cifra stanziata per il 2022 cassa 2023. Pertanto, le cifre saranno così erogate: mese di luglio 2022: **+100 euro**; mese di luglio 2023: **ulteriori+30 euro** (per un totale di **+130 euro**); mese di luglio 2024: **ulteriori +170 euro** (per un totale di **+300 euro**).

**Si tratta della somma netta più alta prevista da qualunque contrattazione aziendale sullo SW, non solo nel settore elettrico.** Complessivamente FILCTEM, FLAEI e UILTEC sono **estremamente soddisfatte** di questo accordo, che coniuga flessibilità, tutele, diritti e riconoscimenti per tutti i lavoratori e le lavoratrici di Enel. La scelta del Sindacato Confederale di non fare distinzioni e di premiare l'impegno e la produttività di tutti è una scelta **vincente**.

Nelle prossime settimane avvieremo una apposita informativa, anche tramite assemblee, a tutti i dipendenti del Gruppo. **Ancora una volta, lo ripetiamo, vince la contrattazione del Sindacato Confederale, di FILCTEM FLAEI UILTEC.**

**LE SEGRETERIE NAZIONALI  
FILCTEM – FLAEI – UILTEC**

Roma, 21 marzo 2022

22U017