

Protocollo sulle Azioni Sociali

Le Parti - nel rispetto degli indirizzi legislativi – intendono contribuire ad affermare la dignità morale dell'attività lavorativa, promuovendo azioni e comportamenti di solidarietà sociale e di condivisione solidale, pertanto, convengono sull'opportunità di adottare, nell'ambito del rapporto di lavoro, le misure qui di seguito esposte nei confronti dei lavoratori impegnati volontariamente a svolgere un'attività o una funzione di particolare significato sociale ed umanitario e dei lavoratori che vengano a trovarsi in situazioni di bisogno degne di tutela sotto il profilo assistenziale.

VOLONTARIATO

a) *Volontariato di solidarietà sociale*

Le Parti, riconosciuto il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, quali affermati dalla legge-quadro sul volontariato (legge 11 agosto 1991, n. 266) manifestano la loro attenzione rispetto ai valori di cui le Associazioni di volontariato sono portatrici.

In tale ottica, le Aziende, si impegnano a valutare, con criteri di ampia disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste di lavoratori che facciano parte delle Organizzazioni di volontariato, purché iscritte nei registri di cui all'art. 6 della citata legge n. 266/1991, al fine di consentire loro interventi rientranti nell'attività dell'associazione o della cooperativa di solidarietà sociale cui aderiscono. Tali richieste possono essere dirette ad ottenere la concessione di aspettativa - non retribuita e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso⁽¹⁾ - non superiore ad un anno o di permessi non retribuiti, nonché – compatibilmente con l'organizzazione aziendale e ricorrendone ovviamente tutti i presupposti contrattuali – l'effettuazione di lavoro part time ovvero l'adozione di orari di lavoro individuali. Resta comunque ferma la facoltà delle Aziende di richiedere agli interessati tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

b) *Volontariato Protezione civile*

In conformità alla disciplina dettata dal Decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 1994, n. 613, "Regolamento recante norme concernenti la partecipazione delle associazioni di volontariato nelle attività di protezione civile", ai dipendenti aderenti ad associazioni di volontariato inserite nell'apposito elenco istituito presso il Dipartimento della protezione civile impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal Dipartimento stesso, o dalla competente Prefettura, e' consentito di assentarsi dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno.

Per il periodo di effettivo impiego nelle suddette attività, ai lavoratori interessati viene garantito il mantenimento del posto di lavoro e del trattamento economico e previdenziale⁽¹⁾.

I medesimi benefici sono garantiti, inoltre, per un periodo non superiore a dieci giorni continuativi e fino ad un massimo di trenta giorni nell'anno, ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato impegnati in attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, autorizzate preventivamente dal Dipartimento della protezione civile, sulla base della segnalazione della Prefettura competente.

L'esonero dal servizio dei lavoratori dipendenti volontari da impiegare in attività addestrative o di simulazione di emergenza e' subordinata alla richiesta avanzata - almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova - dagli interessati o dalle associazioni cui gli stessi aderiscono.

⁽¹⁾ - Alla copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato nonché per la responsabilità civile verso terzi provvede direttamente, per i propri aderenti, l'organizzazione di volontariato.

c) *Volontariato nell'ambito delle attività' di cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.*

Considerate le finalità' sociali alle quali le iniziative di cui trattasi si ispirano, le Aziende danno assicurazione che ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante (ai sensi degli art. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987, n. 49), che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, potrà' essere consentito di partecipare alle iniziative predette, mediante la concessione di un periodo di aspettativa ai sensi dell'art.28 ("assenze...") del presente CCNL di durata anche superiore a quella massima di un anno prevista dal Contratto.

Quanto sopra, qualora sussistano tutti i requisiti legislativi previsti e compatibilmente con le esigenze del servizio.

Le Aziende inoltre assicurano che, qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, provvederà ad equiparare a tutti gli effetti contrattuali detto periodo al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione da parte dell'interessato del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciata dal Ministero della Difesa.

d) *Volontariato nel Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico.*

In conformità' alla disciplina dettata dalla legge 18 febbraio 1992, n. 162 e dal Regolamento di attuazione (Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 24 marzo 1994, n. 379) in materia di soccorso alpino e speleologico, i volontari del Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico del Club Alpino Italiano (CAI) hanno diritto ad assentarsi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso, nonché' nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più' di otto ore, ovvero oltre le ore ventiquattro. Nel computo del periodo di effettivo impiego dei lavoratori deve essere compreso il tempo necessario per la ripresa dell'attività' lavorativa.

Costituisce operazione di soccorso alpino ogni intervento alpinistico e speleologico che sia volto al soccorso degli infortunati o di chi versi in stato di pericolo nonché' al recupero dei caduti.

Il diritto all'astensione dal lavoro e' previsto anche per i giorni di svolgimento delle esercitazioni e, cioè', dell'attività' di addestramento corrispondente agli interventi suddetti, organizzata a carattere nazionale o regionale.

L'attestazione dell'avvenuto impiego dei volontari in operazioni di soccorso od esercitazioni deve essere documentata mediante le dichiarazioni previste dal Regolamento di attuazione.

Relativamente ai giorni in cui si sono astenuti dal lavoro per lo svolgimento delle attività' di volontariato (operazioni di soccorso ed esercitazioni di addestramento), ai lavoratori dipendenti compete l'intero trattamento economico e previdenziale.

I benefici economico-previdenziali di cui al presente punto d) e al precedente punto b), spettano ai lavoratori se e nei limiti entro i quali vengono applicati i rimborsi previsti dalla legge.

TOSSICODIPENDENZA e ALCOOLISMO

In relazione a quanto previsto dall'art. 124 del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 ("Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza") e dall'art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, ("legge quadro in materia di alcool e di problemi alcolcorrelati"), i lavoratori di cui viene accertato, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità' sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, nonché i lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi /strutture riabilitative, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative e' dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Nel prendere atto di tali disposizioni, le Parti, richiamandosi a quanto previsto dal 2° comma dello stesso art. 124, convengono di adottare, nei confronti dei lavoratori disponibili a sottoporsi ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso le anzidette strutture, le misure di seguito indicate:

- 1) concessione di aspettativa, non retribuita e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso, o in alternativa, di permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali e' determinata dalla

struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda⁽¹¹⁾;

- 2) adozione di soluzioni lavorative che rendano più agevole l'effettuazione della terapia di recupero nell'ipotesi di cui al precedente punto 1);
- 3) ricerca, a favore del dipendente che abbia positivamente concluso la terapia, di idonea sistemazione lavorativa che faciliti il reinserimento del medesimo nell'Azienda e nel tessuto sociale.

Con riferimento all'adozione delle misure sopra precisate, l'Azienda si riserva la facoltà di richiedere specifica documentazione, redatta a cura della struttura terapeutica individuata per la terapia.

Relativamente, poi, alle misure di cui ai precedenti punti 2) e 3) le Parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

In relazione a situazioni di particolare gravità, nei confronti dei dipendenti collocati in aspettativa per sottoporsi a programmi terapeutici o per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) tossicodipendente, l'Azienda potrà valutare la possibilità di concedere sussidi straordinari.

Resta comunque facoltà dell'Azienda chiedere all'interessato la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

CONGEDI PARENTALI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e quanto specificato dal regolamento attuativo (Decreto 21 luglio 2000, n. 278) in materia di congedi per gravi e documentati motivi familiari, le Parti ai sensi del comma 3 del sopracitato regolamento definiscono la seguente procedura per la richiesta e per la concessione dei congedi stessi

Il lavoratore/lavoratrice propongono al datore di lavoro con un termine di preavviso di 15 giorni lavorativi rispetto alla data dalla quale si richiede la decorrenza del congedo. Il datore di lavoro è tenuto entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego nonché il rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati. In tali casi, il lavoratore entro tre giorni lavorativi dalla comunicazione della risposta può proporre il riesame della domanda sulla quale il datore di lavoro dovrà pronunciarsi definitivamente entro i successivi 10 giorni lavorativi.

Le Parti stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal sopracitato decreto 21 luglio 2000, n. 278, per le seguenti fattispecie:

a) Tossicodipendenza

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) tossicodipendente nella fase di riabilitazione, l'Azienda si impegna a valutare, con disponibilità compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere congedi parentali per un periodo continuativo o frazionato, per il tempo richiesto dalla struttura terapeutica presso la quale il congiunto sia inserito e comunque per un tempo non

⁽¹¹⁾ Per i dipendenti di Aziende ENEL e AEM il punto 1 è sostituito dai seguenti punti :

- a) erogazione – a titolo di condizione di migliore favore contrattuale – della retribuzione (quale definita dall'art. 35 C.c.n.s.) nella misura del 30% per i primi nove mesi dell'anzidetto periodo di conservazione del posto nonché concessione di aspettativa (senza alcuna corresponsione né decorrenze di anzianità) per il successivo periodo, sino ad un massimo di 27 mesi;
- b) concessione, in alternativa all'aspettativa di cui al precedente punto 1), di permessi nonretribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda.

superiore a 3 anni (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso)^(III) e/o l'adozione di soluzioni lavorative, che consentano una più valida assistenza al congiunto.

b) Alcoolismo

Nei confronti dei dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) alcoolista nella fase di riabilitazione, l'Azienda si impegna a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso)^(I) per un periodo continuativo o frazionato e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

c) AIDS

Nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di 1° grado o un parente di 2° grado purché convivente affetto da AIDS, le Aziende - ferma restando la facoltà di concessione di permessi retribuiti in occasioni eccezionali, ai sensi dell'art. del presente CCNL - si impegnano a valutare, con disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso) ^(I) per un periodo continuativo o frazionato, al fine di consentire l'assistenza del congiunto anche durante l'effettuazione di terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche o private e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

Le Parti, inoltre, rinviando all'applicazione della legge 5 giugno 1990, n. 135 che prevede che in materia di rapporto di lavoro l'accertata infezione da HIV, non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento di posti di lavoro, nonché il divieto per i datori di lavoro, pubblici e privati di svolgere indagini volte ad accertare, nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.

Le Aziende, inoltre, valuteranno la possibilità di poter concedere permessi per il tempo strettamente necessario all'effettuazione di esami di laboratorio nei confronti di tutti i dipendenti che richiedano di sottoporsi a specifici esami

d) Malattie di particolare gravità

Nei confronti di dipendenti che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente) affetto da malattia di particolare gravità (malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley), le Aziende si impegnano a valutare, con criteri di disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, le richieste del lavoratore dirette ad ottenere: la concessione di congedi parentali (senza alcuna corresponsione e con decorrenza di anzianità ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso)^(I), per un periodo continuativo o frazionato, e/o l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto.

Le Aziende potranno inoltre valutare i suddetti casi di malattia come titolo di intervento particolarmente significativo ai fini della concessione di sussidi straordinari^(IV).

^(III) Per i dipendenti di Aziende ENEL (ex Enel) e Federelettrica l'anzianità decorre anche per gli scatti biennali.

^(IV) Per i dipendenti di Aziende ENEL (ed ex Enel) il paragrafo d) Malattie di particolare gravità è integrato dai seguenti commi:

“Le Parti riconoscendo la necessità di adottare misure atte ad alleviare la situazione in cui viene a trovarsi il dipendente colpito da malattie di particolare gravità, convengono di estendere alla sclerosi multipla ed alla distrofia muscolare il medesimo trattamento previsto per la malattia oncologica dall'art. 11 C.c.l., nonché di elevare, per tutti i suddetti casi di malattia, al 70% la misura della retribuzione ridotta prevista dallo stesso articolo.

Qualora l'assenza del lavoratore abbia a protrarsi oltre i periodi indicati al 1° o 2° e 3° comma del citato art. 11, in conseguenza delle patologie sopra indicate o di similare gravità e sussista una ragionevole previsione di rientro in servizio entro un termine massimo di 12 mesi, l'ENEL potrà non avvalersi della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro e pertanto troverà applicazione la disposizione di cui al comma 11° del citato articolo.”

“Interventi di carattere economico saranno effettuati negli altri casi di malattia di particolare gravità che comportino il superamento del termine massimo previsto per la corresponsione della retribuzione o per la conservazione del posto, qualora non sussista diritto a pensione ovvero l'importo della medesima risulti obiettivamente modesto”.

e) Portatori di Handicap

Si rinvia alle specifiche previsioni dell'ordinamento in materia (legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104, legge 8 marzo 2000, n. 53, decreto 21 luglio 2000, n. 278, legge 23 dicembre 2000, n. 388) e successive integrazioni e modificazioni, in aggiunta alle sopracitate provvidenze di legge, si prevede quanto segue.

- l'adozione di soluzioni lavorative che consentano una più valida assistenza al congiunto compatibilmente con le esigenze di servizio;
- l'adozione di misure finalizzate a consentire la più agevole circolazione dei portatori di handicap nelle sedi aziendali.

In relazione a situazioni di particolare gravità, nei confronti dei dipendenti collocati in aspettativa per assistere uno stretto congiunto (coniuge o parente di 1° grado o parente di 2° grado purché convivente), l'Azienda potrà valutare la possibilità di concedere sussidi straordinari. Resta in ogni caso facoltà dell'Azienda chiedere al lavoratore interessato tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

Relativamente alle misure riguardanti l'adozione di soluzioni lavorative, le Parti intendono riferirsi a provvedimenti - sempre dietro richiesta dell'interessato e compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive - quali: adozione di orario individuale, attribuzione di mansioni diverse da quelle assegnate, spostamento in altra unità produttiva.

I lavoratori interessati sono tenuti a presentare, ai sensi del Decreto n.278/2000, tutta la documentazione ritenuta necessaria per giustificare le suddette richieste.

I congedi per le causali sopracitate sono computabili ai fini del raggiungimento del limite temporale massimo di due anni nell'intero arco della vita lavorativa del dipendente (limite superabile in caso di congedi di cui alla lettera a) e sono fruibili secondo le modalità indicate nel decreto 21 luglio 2000, n. 278.

LAVORATORI STRANIERI

Le Aziende, in caso di assunzione di lavoratori stranieri di cui alla legge n. 39/1990, si impegnano ad attivarsi, nell'ambito del programma di formazione aziendale ed in collegamento con le Regioni e/o con gli altri Enti Pubblici istituzionalmente preposti, perché gli organi competenti promuovano iniziative finalizzate all'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori occupati nell'Azienda per i quali ciò risulti necessario.

Restano, infine, confermate le condizioni di miglior favore derivanti da accordi/contratti collettivi di livello nazionale riguardanti gli effetti economici dell'aspettativa o del congedo nelle diverse ipotesi regolate dal presente Protocollo.