

E-WERKE – ENEL

INFORMAZIONI			
PARTI STIPULANTI	ELETTRICITÀ FUTURA UTILITALIA; ENEL SpA,; GSE; TERNA SpA; ENERGIA LIBERA; FILCEM-CGIL, FLAEL-CISL,UILtec-UIL	DATA	01.01.2019
ORARIO DI LAVORO			
ORARIO ORDINARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 38 ore settimanali con ripartizione, di norma, dal lunedì al venerdì. ➤ 40 ore settimanali per i lavoratori turnisti e semiturnisti. 		
FLESSIBILITÀ	In caso di flessibilità multi periodale le ore settimanali programmabili oscilleranno nella fascia 30-46 ore con compensazione a livello annuo e con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione oraria per le ore prestate oltre la 40esima.		
LAVORO SUPPLEMENTARE	<p>In riferimento a motivate esigenze organizzative e produttive (quali ad esempio: impreviste situazioni stagionali, eccezionali punte di lavoro, attività straordinarie non procrastinabili), è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni - che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'Azienda, entro il limite massimo dell'orario annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro il limite del 15% della durata settimanale del part time sono retribuite come ore ordinarie. Alle ore eventualmente prestate eccedenti tale limite - sempre che non ricorra la fattispecie del lavoro straordinario - si applica una percentuale di maggiorazione dei 40% della retribuzione oraria, con eventuali conguagli a livello annuale</p>		
LAVORO STRAORDINARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ max 180 ore annuali pro capite ➤ Ogni ora di prestazione lavorativa feriale eccedente l'orario settimanale va compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50% per le ore eccedenti le 38 settimanali. ➤ Nelle Aziende presso cui era in atto alla data del 24/7/2001 un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la 40° ora, viene compensata con una maggiorazione del 20%. ➤ Straordinario festivo e domenicale: maggiorazione del 60% ➤ Straordinario notturno in giorno feriale: maggiorazione del 60% ➤ Straordinario notturno in giorno festivo: maggiorazione del 75%. 		
LAVORO NOTTURNO	maggiorazione del 50%		
LAVORO FESTIVO	maggiorazione del 60%		
LAVORO IN TURNI	<p>a) per turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne (due prestazioni diurne ed una notturna) 11 % del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;</p> <p>b) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere 5,5% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza della categoria di appartenenza;</p> <p>c) per turni che impegnino solo due prestazioni giornaliere con riposo settimanale di domenica 3,6% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza;</p> <p>d) per altri particolari casi di turni avvicendati la misura dell'indennità - che comunque per le due tipologie di turno a) e b) non potrà superare le percentuali massime ivi stabilite - verrà definita a livello aziendale. Ai lavoratori turnisti, in caso di assenza dal servizio per ferie, malattia o infortunio o altro motivo retribuito a norma di contratto, verranno erogati il compenso in percentuale sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della categoria di appartenenza corrispondente al tipo di turno nonché la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria per le ore notturne previste dal piano di turno, nei limiti entro i quali detti compensi sarebbero spettati se gli interessati avessero continuato a prestare servizio in turno al gruppo cui erano addetti al momento della cessazione della loro</p>		

	prestazione lavorativa per i suddetti motivi. Ai lavoratori addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne compete, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica in relazione allo schema di turno, un'indennità pari al 70% del valore orario del minimo tabellare della categoria di inquadramento del lavoratore. In caso di soppressione dei posti in turno in seguito all'attuazione di processi di ristrutturazione aziendale, ai lavoratori turnisti, destinati a svolgere altre mansioni non in turno, sarà conservato "ad personam", in cifra fissa non rivalutabile, un importo pari all'ammontare dell'indennità base (nelle misure dell'11%, del 5,5%, del 3,6% o altre a seconda dei casi contrattualmente previsti) percepita al momento della soppressione del posto, nella misura percentuale non rivalutabile del 10% per ogni anno di lavoro svolto in turno, sino ad un massimo del 100%.						
ASSENZE							
FERIE	Qualifica	Livello	Anni di anzianità				
			1-8	9-10	11-12	13-14	15-99
	IMPIEGATI	Tutti	152 ore	160 ore	167 ore	175 ore	182 ore
	OPERAI	Tutti	152 ore	160 ore	167 ore	175 ore	182 ore
	APPRENDISTI	Tutti	152 ore				
RIDUZIONE ORARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Per il personale turnista la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 160 ore annue, ore che rientrano a tutti gli effetti nell'ambito della pianificazione annua dell'orario di lavoro e vanno conseguentemente fruiti a giornata. ➤ Per le Aziende che applicano per il personale semiturnista un orario di lavoro settimanale di 40 ore, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a 76 ore annue. ➤ Per le Aziende che già applicavano la riduzione di orario per il personale turnista di 160 ore, i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL 24/7/2001 ed addetti a turni continui avvicendati con prestazioni alternate diurne e notturne hanno altresì diritto a 6 giorni di permesso retribuito all'anno. Tali permessi giornalieri si intendono assorbibili in caso di ulteriori e future riduzioni di orario derivanti da contrattazione collettiva o provvedimenti legislativi ➤ In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, e della legge 20 novembre 2000, n. 336, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute quattro giornate di permesso retribuito all'anno, fruibili anche in pacchetti di ore. 						
CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni consecutivi di calendario						
DIRITTO ALLO STUDIO	<p>Permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali (anche usufruite in un solo anno) prò capite sono assegnati ai lavoratori che conseguono il titolo di scuola media dell'obbligo presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o altri titoli di studio individuati in sede aziendale comunque finalizzati a migliorare e ampliare la propria preparazione con riferimento all'attività svolta in azienda. Complessivamente il lavoratore non potrà comunque fruire di permessi retribuiti in misura superiore a 50 ore per ciascun anno scolastico previsto nel piano di studi. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 3% della forza occupata con il minimo di un lavoratore, fermo restando che dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva. A far data dal compimento del 5° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un congedo per la formazione nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n.53..</p>						
PERMESSI DI STUDIO	<p>In assenza di accordo aziendale, ai lavoratori studenti in occasione degli esami saranno riconosciuti permessi retribuiti nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ giorni lavorativi 11 per gli esami di licenza di scuola media inferiore; ➤ giorni lavorativi 16 per gli esami di licenza di scuola media superiore; ➤ per ogni esame universitario, non più di una volta per lo stesso esame e fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 2 della legge n. 300/1970, 1 ulteriore giorno lavorativo per esami fino a 6 cfu e 2 giorni lavorativi per esami con cfu superiori. <p>I permessi verranno concessi limitatamente al conseguimento del primo titolo di studio ai diversi livelli indicati</p>						

PERMESSI SINDACALI	fino a 36 ore trimestrali di permessi retribuiti
ASSEMBLEE SINDACALI	10 ore annue.
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Max 12 mesi in caso di superamenti dei periodi per la conservazione del posto al lavoratore. ➤ 3 anni per il lavoratore di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza che intendere accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali, nonché i lavoratori affetti da patologie alcol correlate che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi/strutture riabilitative
COMPORTO	<p>il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi, computo del predetto periodo non si tiene conto delle assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o a degenze ospedaliere. Il diritto alla conservazione del posto viene comunque meno quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 18 mesi di assenza (32 mesi nel caso di malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA) entro l'arco massimo di 36 mesi consecutivi. Nel computo dei predetti limiti non si tiene conto dei periodi di degenza ospedaliere. Superati i periodi previsti dai precedenti commi, per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, fino ad un massimo di 12 mesi Apprendistato professionalizzante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 135 gg di calendario in caso di apprendistato fino a 24 mesi ➤ 180 gg in caso di apprendistato fino a 36 mesi
RIPOSO	<p>Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo a tutti gli effetti, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo, nei casi previsti o richiamati dall'art 9 del D. Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni e integrazioni, per i lavoratori addetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ alla sorveglianza e/o manutenzione delle opere di presa, dei canali di carico e scarico; ➤ all'esercizio/manutenzione (organizzata in turno) delle centrali, delle stazioni e delle cabine presidiate; ➤ all'esercizio/manutenzione (organizzata in turno) e alla sorveglianza delle linee, delle reti e delle cabine; ➤ alle attività correlate ai tempi di funzionamento della "borsa elettrica". Per i lavoratori che siano normalmente addetti ad altre attività tecniche inerenti agli impianti di cui sopra, le ore di lavoro eventualmente prestate in giorno di domenica - che costituisce per essi il normale giorno di riposo vanno compensate con la sola maggiorazione del 60% (o del 75% per le eventuali ore prestate di notte) della retribuzione oraria, fermo restando per detti lavoratori il diritto al riposo compensativo in altro giorno non festivo della settimana, da fruire, di norma, nella settimana successiva. Qualora esigenze improcrastinabili di servizio non consentano ai dipendenti il godimento del beneficio suddetto, a tali lavoratori saranno concessi - in sostituzione o ad integrazione di tale beneficio - permessi retribuiti pomeridiani fino a quattro mezzeggiate giornaliere (eventualmente cumulabili) della durata massima di quattro ore ciascuno, da fruire entro il primo quadrimestre dell'anno successivo. Per i lavoratori turnisti, detti permessi retribuiti vanno riconosciuti indipendentemente dall'orario del turno osservato in ciascuna delle giornate di cui al comma precedente
PERMESSI RETRIBUITI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ max 3 anni al dipendente che abbiano l'esigenza di assistere uno stretto congiunto tossicodipendente nella fase di riabilitazione ➤ fino ad un max di 4 giorni per i lavoratori turnisti che prestano la loro opera in centrali termiche o in caverna in condizioni di particolare gravosità o disagio; se ne ricorrono le condizioni max di 7 giorni ➤ due intervalli giornalieri di riposo, cumulabili anche in un unico intervallo, di 15 minuti ciascuno, per i lavoratori giornalieri che eseguono lavori che comportino permanenza su sostegni degli elettrodotti a tensione superiore a 60 kw ➤ ulteriori 2 giorni di permesso retribuito in aggiunta ai tre giorni previsti dall'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 ed in presenza degli stessi presupposti. Permessi non

	<p>retribuiti Al lavoratore che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare permessi e brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Ai riguardo costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti da parte di lavoratrici/lavoratori - per malattia di figli in età compresa tra i 3 e gli 8 anni fino ad un massimo di 6 giorni annui comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale;</p> <p>➤ che hanno assunto la tutela volontaria dei minori stranieri non accompagnati ai sensi della legge n. 47/2017 fino ad un massimo di 15 giorni e fatti salvi ulteriori giorni definiti a livello aziendale. Emergenza Covid-19</p> <p>1. A partire dal 27/3/2020, ai lavoratori le cui attività non possono essere remotizzate e a cui viene chiesto di rimanere disponibili presso la propria abitazione sono riconosciuti permessi retribuiti a recupero (pari a 38 ore settimanali per una intera settimana di disponibilità presso il domicilio).</p> <p>2. Tali permessi vengono recuperati con le prestazioni di ore di lavoro di cui all'art. 28 comma 2 e comma 3, CCNL che saranno successivamente effettuate. Per tali prestazioni verranno comunque mensilmente corrisposte ai dipendenti interessati le maggiorazioni di cui all'art. 28 CCNL.</p> <p>3. Analoga possibilità potrà essere all'occorrenza utilizzata da parte di personale che svolge attività remotizzabili qualora si vengano a determinare analoghi presupposti. Tale strumento sarà utilizzato in via del tutto eccezionale da personale turnista, in caso di sospensione delle attività e indisponibilità di altri possibili giustificativi (es. RO, ecc.) già predisposti per rispondere alla predetta finalità di recupero (3 SUN, drilling geotermia).</p> <p>4. In relazione a quanto sopra, al fine di supportare l'astensione dal lavoro senza perdita di retribuzione, è introdotto, come ulteriore supporto, uno strumento solidaristico volontario, in forza del quale, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003, ciascun lavoratore avrà la possibilità di contribuire, mediante la rideterminazione in riduzione di uno o più giorni di ferie e FA (ex art. 27, lettera l, CCNL) della sua spettanza annuale per consentire al personale interessato di fruire di corrispondenti giornate aggiuntive di permesso retribuito a copertura dell'assenza (cod. "allontanamento retribuito del servizio cause varie").</p> <p>5. L'Azienda riconoscerà comunque un numero di giornate di permessi pari al numero dei dipendenti in Italia al 31/3/2020.</p>
CESSAZIONE RAPPORTO	
PREAVVISO	<p>Per i casi in cui si proceda alla risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Azienda mediante preavviso o erogazione della corrispondente indennità sostitutiva, i termini del preavviso stesso sono i seguenti:</p> <p>➤ mesi 1 per i lavoratori con anzianità fino a 2 anni compiuti;</p> <p>➤ mesi 3 per i lavoratori con anzianità da 2 a 10 anni compiuti;</p> <p>➤ mesi 4 per i lavoratori con anzianità oltre i 10 anni compiuti. I predetti termini sono ridotti alla metà nel caso in cui il rapporto di lavoro sia risolto dal lavoratore. I termini della disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.</p>
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	<p>A decorrere dal 1/7/2020, le Aziende verseranno ai Fondi di previdenza complementare di competenza operanti nel settore, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo in misura fissa pari a € 5 per ogni mensilità, salvo diversa destinazione da definire a livello nazionale (associativo/aziendale) entro il 30/6/2020.</p> <p>1. In aggiunta alle percentuali indicate dagli accordi istitutivi di riferimento, le Aziende, per effetto delle previsioni di volta in volta disposte in occasione dei rinnovi del CCNL, versano ai Fondi di previdenza complementare un contributo aggiuntivo di €12 mensili a carico del solo Datore di lavoro.</p> <p>2. Le Parti, in relazione all'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, condividono di introdurre nuove misure periodiche di sostegno previdenziale a favore del personale neo assunto al fine di favorire l'iscrizione alla previdenza complementare e costituire una dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.</p> <p>3. Ai lavoratori assunti a partire dall' 1/1/2020, sempreché iscritti ai Fondi operanti nel settore, verrà versato direttamente al Fondo Pensione, a decorrere dal compimento del</p>

	<p>primo anno di anzianità di servizio e per ogni anno di anzianità per un massimo di dieci aumenti, un importo il cui ammontare è definito per ciascuna categoria di inquadramento, alla tabella in calce riportata.</p> <p>4. Le misure periodiche di sostegno previdenziale decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'anno di anzianità.</p> <p>5. Gli importi di dette misure periodiche di sostegno previdenziale verranno esclusivamente attribuite in cifra fissa in caso di successiva variazione generalizzata dei minimi e/o in caso di successivo passaggio di categoria. Tali importi non soggetti a rivalutazione sono corrisposti per 14 mensilità annue e non sono computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR Importi delle misure periodiche di sostegno previdenziale</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Livello QS: 29,41 euro ➤ Livello Q: 27,80 euro ➤ Livello ASS: 25,84 euro ➤ Livello AS: 23,89 euro ➤ Livello A1S: 22,72 euro ➤ Livello A1: 21,44 euro ➤ Livello BSS: 20,23 euro ➤ Livello BS: 19,18 euro ➤ Livello B1S: 18,10 euro ➤ Livello B1: 17,08 euro ➤ Livello B2S: 15,68 euro ➤ Livello B2: 14,29 euro ➤ Livello CS: 12,18 euro ➤ Livello C1: 10,60 euro ➤ Livello C2: 9,45 euro
ASSISTENZA COMPLEMENTARE	
ASSISTENZA SANITARIA	<p>1. Le Parti riconoscono la crescente diffusione nel settore della copertura sanitaria integrativa attraverso fondi aziendali o mediante altri strumenti, tra cui anche le convenzioni aventi ad oggetto specifici "pacchetti sanitari" 2. La contrattazione aziendale presente nel settore, anche per effetto del rinvio previsto nella contrattazione nazionale vigente, ha significativamente alimentato l'assistenza sanitaria integrativa, permettendone un ordinato sviluppo. Peraltro, anche le recenti norme fiscali prevedono significative agevolazioni per le prestazioni sanitarie erogate tramite Fondi di natura contrattuale. 3. Con l'intento di incrementare ulteriormente a presenza e inefficacia dell'assistenza sanitaria integrativa nel settore elettrico, anche per cogliere le nuove opportunità derivanti dalle innovazioni legislative/ fiscali, le parti si impegnano ad incontrarsi durante la vigenza contrattuale per effettuare una verifica congiunta sull'andamento della copertura integrativa nel settore, anche al fine di verificare la futura possibilità di costituire un Fondo unico per l'intero comparto energetico. 4. Le Aziende provvedono a versare un importo aggiuntivo pro capite di €5 per ogni mensilità (€70 annui) alle forme di assistenza sanitaria integrativa di riferimento. Le modalità attraverso cui trova attuazione tale impegno sono articolate in relazione ai diversi sistemi attraverso cui le Aziende del settore elettrico realizzano la copertura sanitaria integrativa. Al riguardo, tenuto conto della specifica intesa sindacale a livello di settore del 29 novembre 2017, potranno configurarsi le seguenti soluzioni. a) Nelle Aziende che si avvalgono di Fondi sanitari, l'importo aggiuntivo previsto in sede di rinnovo contrattuale si aggiungerà al finanziamento aziendale in essere, al fine di assicurare una maggiore efficacia dell'assistenza sanitaria, attraverso il miglioramento delle prestazioni rese o la previsione di prestazioni aggiuntive. A tali fini i competenti Organi dei Fondi stabiliranno, attraverso specifiche iniziative ed eventuali interventi sul nomenclatore, la tipologia e/o l'entità delle maggiori prestazioni erogabili ai dipendenti in servizio. In relazione alla natura mutualistica dei Fondi sanitari, l'importo aggiuntivo definito in sede di rinnovo contrattuale seguirà la normale destinazione della contribuzione ordinaria a beneficio indistinto di tutti i soci ordinari. b) Nelle Aziende che realizzano la copertura sanitaria integrativa attraverso una specifica polizza assicurativa, l'importo aggiuntivo pro capite si tradurrà in un incremento del premio versato alla Compagnia di assicurazioni, con conseguente miglioramento delle coperture previste dalla relativa polizza.</p>
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	<p>Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.</p>

CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.