

Accordo Quadro di regolamentazione
dell'art. 4, commi 1 -7 ter , legge n. 92/2012

Verbale di accordo

Il giorno 20 maggio 2021 , utilizzando sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo

Tra

ENEL Italia SpA, in nome e per conto di tutte delle società del Gruppo, rappresentata da: Stratta, Bruno, Palumbo, Capitani, Stellato, Chianese, Scaramozzino, Bertolli, De Luca, Caliendo, Scurti, Polti

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Tudino, Ottino

FLAEI, rappresentata dai sigg: Testa, Froli, Marras, Saotta, Spitale

UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

Premesso che

- Enel è in una fase di profonda trasformazione a motivo dall'azione simultanea riguardante le politiche di decarbonizzazione e la relativa transizione ecologica, l'evoluzione digitale, la generazione distribuita e della partecipazione attiva del consumatore utente;
- Enel, nel suo ruolo di leader della transizione energetica ha avviato una strategia di digitalizzazione, come elemento chiave per l'Energy Transition. Tale strategia è proiettata in un contesto di crescita industriale, efficienza operativa e semplificazione organizzativa con l'obiettivo di generare valore a lungo termine in maniera sostenibile e rafforzare il posizionamento competitivo aziendale nei mercati di riferimento. Agile e Data Driven Company costituiscono ulteriori fattori chiave della strategia di Enel, abilitanti e concorrenti nel percorso di innovazione, trasformazione ed evoluzione tecnologica, transizione e sostenibilità.
- Nel prossimo decennio, che sarà caratterizzato dal crescente ruolo delle rinnovabili, dell'elettrificazione e della digitalizzazione delle infrastrutture, Enel incentra la propria strategia su:
 - l'accelerazione della transizione energetica;
 - nuovi modelli operativi e di *business* abilitati da piattaforme;
 - una crescita sostenibile
- La digitalizzazione porterà all'affermazione di nuovi modelli operativi *platform-based*, sviluppando ruoli e competenze lungo la catena del valore. Ciò genererà ulteriori opportunità per valorizzare il *know-how* e le dimensioni globali che favoriranno l'efficacia e l'efficienza del Gruppo e creeranno valore per gli *stakeholder*. Il Gruppo intende gestire

gli effetti prodotti da questa transizione con programmi di *upskilling* e *reskilling* oltre che con piani sostenibili di turn over che riguarderanno il Gruppo a livello globale ed anche L'Italia.

- Le Parti hanno già attivato con accordo sindacale del 14 ottobre 2020 un nuovo piano di turn over per gli anni 2021-2024 limitato all'area Power Generation e Trading utilizzando l'art. 4 legge n. 92/2012 ed hanno sottoscritto l'accordo sindacale 23 dicembre 2020 per accedere al Fondo Nuove competenze ed hanno, inoltre, condiviso un piano di incentivi all'esodo con accordo sindacale 26 gennaio 2021 per coloro che maturano i requisiti pensionistici per "quota 100" entro il 31.12.2021.

Considerato che

- Il contesto di riferimento sopra descritto e la fortissima accelerazione delle trasformazioni in corso richiede la messa a punto di ulteriori misure a supporto delle Aziende del Gruppo che consentano contestualmente di realizzare un turnover per i lavoratori più vicini alla pensione ed effettuare un ricambio generazionale con l'inserimento di nuove professionalità e curare il rafforzamento delle competenze dei lavoratori in servizio, sui quali già è stato definito, con l'accordo sul fondo nuove competenze, un rilevante piano formativo.
- In tale ottica, anche sulla scorta delle esperienze maturate nel 2013 e nel 2015 con gli accordi sindacali Enel attuativi dell'art. 4 della legge n. 92/2012, si conferma l'esigenza di sottoscrivere, un nuovo accordo per accompagnare alla pensione nel periodo 2021-2024 i potenziali beneficiari che matureranno i requisiti pensionistici nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto.
- A tale scopo, ed in linea di continuità con il costante dialogo sociale su tali tematiche, teso ad individuare soluzioni sostenibili per i lavoratori, per l'azienda e per la collettività nel suo complesso, sono individuati i seguenti strumenti
 - art. 4 della legge 92/2012 in materia di "riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita". Tale strumento consente l'uscita volontaria, fino a circa 2400 dipendenti che nell'arco di quattro anni maturano il diritto a pensione.
 - mobilità geografica/professionale quale leva prioritaria di copertura di posizioni vacanti;
 - formazione per assicurare qualificazione ed occupabilità delle persone, con programmi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze (*upskilling* e *reskilling*) finalizzati alla creazione di nuovi profili professionali e all'acquisizione di competenze adeguate all'innovazione tecnologica in atto;

Tenuto conto che

Le Parti condividono come essenziali per la finalizzazione dell'accordo alcune condizioni ed in particolare:

- un'adeguata pianificazione delle uscite nell'area della rete accompagnata da un piano assunzioni finalizzato ad assicurare le competenze professionali

necessarie per il pieno funzionamento dei processi operativi di business, in conformità a quanto previsto nel Protocollo di intenti dell'11 dicembre 2020;

- l'uscita anticipata fino a circa 2400 dipendenti potenziali aventi diritto nel periodo 2021-2024, consentirà altresì di realizzare nel periodo n. 1400 assunzioni di giovani, per assicurare un turnover coerente con le esigenze produttive ed in particolare con le necessità di disporre di nuove professionalità nelle aree di sviluppo
- la doverosa attenzione ai costi poiché è indispensabile che ogni azione sia orientata al perseguimento degli obiettivi di efficientamento e di stabilità finanziaria contribuendo a risolvere le criticità occupazionali

Tutto ciò premesso e considerato

Le Parti definiscono la seguente regolamentazione quadro che costituisce parte integrante e sostanziale degli accordi sindacali attuativi di ciascuna delle società interessate nei quali sono indicate la quantificazione e ripartizione dei dipendenti interessati dalle misure dell'art. 4, commi da 1 a 7ter della citata legge n. 92/2012 e sue successive modifiche ed integrazioni (di seguito indicata art. 4).

1. Piano di misure per i lavoratori più anziani in attuazione dell'art. 4

- 1.1 L'attivazione delle misure del citato art. 4 i cui oneri ricadono sull'Azienda, è finalizzata a realizzare, in modo non traumatico, il corretto dimensionamento degli organici e creare le condizioni di ricambio generazionale.
- 1.2 Le Società del Gruppo Enel interessate al piano di attuazione dell'art. 4 sono le seguenti: e-distribuzione SpA, Enel Energia SpA, Enel Global Infrastructure and Networks Srl, Enel Global Services Srl, Enel Italia SpA, Enel Sole Srl, Enel Spa, ENEL X ITALIA Srl, ENEL X Srl, Servizio Elettrico Nazionale SpA
- 1.3 In conformità a quanto previsto dalla citata legge, le Società sopraindicate si impegnano a:
 - ✓ presentare apposita domanda all'Inps accompagnata da una fideiussione a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previsti dalla legge;
 - ✓ corrispondere, tramite l'INPS, a favore dei dipendenti coinvolti nel piano di art. 4 e in caso di esito positivo dell'istruttoria, "una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti e a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento" entro un periodo massimo di 4 anni dalla cessazione del rapporto;
 - ✓ versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione. Il pagamento della prestazione decorre a partire dal mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro con le modalità previste

per il pagamento delle pensioni, secondo quanto stabilito dalle leggi vigenti e dalle circolari dell'INPS.

2. Durata del piano e dipendenti interessati

2.1 Il presente Piano è finalizzato ad accompagnare alla pensione complessivamente fino ad un massimo di circa 2400 dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro nel periodo dal 2021 al 2024 secondo quanto previsto dai successivi punti

2.2 I dipendenti delle società interessate al piano sono coloro che maturano requisiti per la liquidazione della pensione di vecchiaia o anticipata, nei 4 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alla speranza di vita.

2.3 In attesa della definizione del decreto ministeriale di adeguamento per i bienni successivi all'anno 2022 (2023-2024; 2025-2026; 2027-2028), per le cessazioni del rapporto di lavoro in forza del presente accordo, il raggiungimento dei requisiti pensionistici dovrà tener conto dell'ulteriore incremento della speranza di vita¹ ai sensi di quanto previsto dall'ordinamento.

L'azienda si impegna, comunque, a recepire in via automatica le previsioni che saranno indicate nei decreti ministeriali sull'adeguamento alla speranza di vita emanati ai sensi dell'art 24 della legge 22 dicembre 2011, n. 214 e sue successive modifiche ed integrazioni.

Nella tabella allegata (allegato a) al presente verbale è riportata una ricognizione dei requisiti per pensionamento di vecchiaia e anticipata.

2.4 La quantificazione ed articolazione dei dipendenti interessati viene riportata negli accordi sindacali aziendali attuativi dell'art. 4 per ciascuna società.

3. Cessazione delle prestazioni

In base alle disposizioni vigenti, le prestazioni nei confronti dei dipendenti interessati vengono meno al raggiungimento della liquidazione della pensione di vecchiaia o anticipata e il versamento della contribuzione correlata cessa al raggiungimento dei relativi requisiti minimi per la maturazione del diritto pensionistico.

¹ Per effetto del DL n 4/2019 convertito con modificazioni nella legge n. 26/2019, per il periodo 2019-2026 opera il blocco degli adeguamenti alla speranza di vita della pensione anticipata a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e a 41 anni e 10 mesi per le donne. Il diritto alla decorrenza del trattamento avviene dopo tre mesi dal raggiungimento del requisito.

4. Percorso di attuazione

Contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo quadro sono sottoscritti anche i verbali sindacali attuativi per ciascuna società interessata

Con l'obiettivo di acquisire in via anticipata elementi di certezza sulle uscite, le manifestazioni di adesione dovranno essere raccolte entro il 10 giugno 2021 per coloro la cui prima data utile di uscita si collochi entro dicembre 2021 (maturazione requisiti art.4 entro novembre) ed entro il 15 settembre 2021 per coloro che potranno cessare nel primo semestre 2022 (maturazione requisiti art.4 fra dicembre 2021 e maggio 2022). Per le cessazioni con decorrenza successiva nell'arco del piano, la raccolta delle manifestazioni dovrà comunque essere effettuata entro il mese di febbraio 2022.

Verrà successivamente affisso un comunicato al personale con indicate le modalità per la raccolta delle manifestazioni di adesione da parte dei dipendenti interessati alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Eventuali criticità organizzative o gestionali originate dal Piano di uscite saranno oggetto di successivo confronto sindacale secondo il Modello di Relazioni industriali vigente.

5. Modalità di adesione

5.1 Le modalità procedurali in relazione alle indicazioni operative impartite dai competenti organi, sono le seguenti:

- a) Domanda all'INPS da parte di ciascuna società con allegato l'accordo sindacale e gli elenchi nominativi dei dipendenti, che hanno manifestato adesione ai sensi del punto 4, che sarà accompagnata da fideiussione bancaria secondo le indicazioni dell'Istituto previdenziale. La società informa ciascun interessato dell'attivazione delle verifiche di art. 4
- b) Verifica con INPS, in ordine alla presenza dei requisiti previsti dalla legge per l'attivazione delle misure
- c) Acquisizione da parte dell'Istituto previdenziale dell'esito dell'istruttoria ed emissione del provvedimento amministrativo INPS di validazione
- d) Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e versamento all'Inps della provvista mensile della prestazione di art. 4, con erogazione del trattamento nei confronti dell'ex dipendente da parte dell'istituto a partire dal mese successivo a quello di cessazione,

5.2 Il datore di lavoro si riserva, inoltre, la possibilità, in caso di esigenze tecnico organizzative, di disporre un eventuale differimento dell'uscita del dipendente nell'arco della durata del Piano per un periodo, di norma, non superiore a 12 mesi.

5.3 Laddove gli aderenti dovessero risultare in numero maggiore rispetto ai potenziali di cui agli accordi aziendali attuativi verrà assunto come criterio prioritario quello della maggiore prossimità alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata.

6. Misure nei confronti dei dipendenti che manifestano adesione

6.1 Le Parti prevedono un incentivo all'esodo la cui quantificazione avviene con le modalità di cui ai seguenti punti 6.2, 6.3 e 6.4. L'erogazione degli importi di cui al presente paragrafo viene riconosciuta ai dipendenti che abbiano manifestato adesione, previa sottoscrizione di un verbale individuale ai sensi per gli effetti dell'art. 2113 cc e degli art. 410 e segg. c.p.c.

6.2 Ai fini della quantificazione dell'incentivo di cui al punto 6.1 verrà corrisposto un importo lordo onnicomprensivo corrispondente a:

- ✓ n. 6 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici entro 24 mesi dalla cessazione
- ✓ n. 7 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 25 mesi fino a 36 mesi dalla cessazione
- ✓ n. 8 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 37 mesi fino a 42 mesi dalla cessazione
- ✓ n. 9 mensilità di retribuzione per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 43 mesi fino a 48 mesi dalla cessazione

per il cui calcolo viene presa a riferimento la retribuzione utile ai fini della norma transitoria di cui all'art. 26 CCNL elettrici

6.3 Si terrà altresì conto della lettera alle Organizzazioni sindacali prot. n 114 del 1 dicembre 2011 punto 1 con la quantificazione di un importo pari a quello percepito ai sensi dell'accordo sindacale 1 dicembre 2011 per gli anni residui rispetto ai 65 anni di età.

6.4 Gli importi di cui ai punti 6.2 e 6.3, vengono corrisposti a titolo di incentivo all'esodo in forma rateizzata dividendo l'importo complessivo dovuto per il numero dei mesi in cui viene percepito il trattamento ai sensi dell'art. 4 e non oltre la cessazione dello stesso

6.5 Viene, inoltre, riconosciuta ai dipendenti la possibilità di iscriversi con oneri a carico Azienda a FISDE e Arca quali soci straordinari, durante il periodo in cui viene percepito il trattamento di art. 4.

6.6 In caso di decesso del dipendente durante la percezione della prestazione di art. 4, l'Azienda si impegna a corrispondere le residue quote di incentivo all'esodo risultanti alla data di anticipata cessazione della suddetta prestazione.

7. Eventuali future modifiche normative

7.1 In presenza di nuove eventuali disposizioni legislative che durante la vigenza del presente accordo dovessero riconoscere la possibilità di anticipare con

penalizzazioni la maturazione del diritto a pensione con requisiti contributivi/ anagrafici inferiori rispetto a quelli vigenti alla data di sottoscrizione del presente verbale, ai lavoratori già cessati e percettori del trattamento di art. 4 che anticipino la domanda di pensione, resta fermo nei loro confronti versamento dell'incentivo all'esodo come già definito in sede di accordo ex art 2113 c.c.

7.2 Qualora nell'arco di Piano interessato dal presente verbale siano definiti nuovi istituti di legge atti a favorire uscita anticipata dei lavoratori che comportino soluzioni di possibile interesse per i dipendenti e per l'Azienda, le Parti si impegnano a prenderle in esame per una eventuale modifica o integrazione di quanto previsto dal presente Accordo. Le Parti si impegnano, altresì, a valutare tempestivamente, anche nei confronti dei dipendenti che abbiano già aderito all'accordo, le implicazioni ed eventuali possibili azioni a garanzia dei lavoratori in relazione a futuri sviluppi legislativi che dovessero imporre l'anticipo della maturazione dei requisiti pensionistici con ulteriori penalizzazioni rispetto al regime previdenziale e dell'art. 4 vigenti alla data di sottoscrizione del presente verbale.

7.3 Nell'eventualità di un'evoluzione normativa che determini un ampliamento dei requisiti temporali per il raggiungimento del diritto a pensione con estensione oltre 48 mesi previsti per i beneficiari dell'art 4, le Parti si impegnano a promuovere la tempestiva apertura di un tavolo con le istituzioni competenti ai fini della salvaguardia degli accordi sindacali in oggetto e a valutare tempestivamente le implicazioni e le eventuali azioni correttive.

Letto, confermato e sottoscritto

Allegato A - Requisiti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata

Fonti decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modifiche ed integrazioni; Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni nella legge 28 marzo 2019, n. 26; Adeguamento speranza di vita del DM 6.12.2011 e del DM 16.12.2014, DM 5.12.2017; DM 5.11.2019; circolare Inps n. 63 del 20 marzo 2015, messaggio INPS n. 2535 del 13 aprile 2015; circ INPS n. 62/2018; Cir. N. 10 e n. 11 del 29 gennaio 2019

Pensione di vecchiaia requisito contributivo 20 anni, si riepilogano i criteri anagrafici

Anno	Uomini	Donne
2021	67 anni	67 anni
2022	67 anni	67 anni
2023(*)	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2024(*)	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi
2025(*)	67 anni e 6 mesi	67 anni e 6 mesi
2026(*)	67 anni e 6 mesi	67 anni e 6 mesi
2027(*)	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi
2028(*)	67 anni e 8 mesi	67 anni e 8 mesi

Pensione anticipata requisiti di anzianità contributiva

- Blocco dell'incremento della speranza di vita per il periodo 2019-2026
- Finestra - il diritto alla decorrenza del trattamento avviene dopo tre mesi dal raggiungimento del requisito, pertanto entro i 48 mesi dalla cessazione si deve maturare il diritto alla liquidazione della pensione (comprensivo di finestra)
- Cessazione dell'isopensione e contribuzione correlata, per le prestazioni di art.4, legge n. 92/2012 con decorrenza successiva al 1.1.2019 il datore di lavoro provvede al pagamento isopensione fino alla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico e al versamento della contribuzione correlata fino al raggiungimento dei requisiti minimi

Anno	Uomini	Donne	Uomini e Donne	
			Regime solo contributivo (dal 1.1.1996)	I dipendenti con regime solo contributivo possono conseguire il diritto alla pensione anticipata anche con i requisiti anagrafici indicati a fianco: - Purchè con una anzianità contributiva minima di 20 anni - a condizione che l'ammontare mensile della pensione risulti essere non inferiore ad un importo minimo pari a 2,8 volte l'assegno sociale
2021	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	64 anni	
2022	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	64 anni	
2023	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	64anni +3 mesi(*)	
2024	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	64anni +3 mesi(*)	
2025	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	64anni +6 mesi(*)	
2026	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	64anni +6 mesi(*)	
2027(*)	43 anni	42 anni	64anni +8 mesi(*)	
2028(*)	43 anni	42 anni	64anni +8 mesi(*)	

aprile 2021

(*) *Requisiti stimati sullo base dello scenario demografico Istat – aggiornamento MEF 2020 (pag.238 e seg.)*

Il raggiungimento dei requisiti pensionistici negli anni 2023 – 2028, in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale sull'adeguamento alla speranza di vita (dal 2019 l'adeguamento è con cadenza biennale) dovrà tener conto dell'ulteriore incremento presuntivo della speranza di vita come stimato nello scenario demografico ISTAT – base 2020, ripreso nel Rapporto n. 21 della Ragioneria Generale dello Stato relativo alle tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico ed applicato in tutte le procedure INPS utilizzate per fornire consulenza o rilasciare certificazione del diritto a pensione preventiva.

La fissazione definitiva dell'età pensionabile o dell'anzianità contributiva necessaria rimane comunque demandata per legge ad un decreto direttoriale che potrà fissare requisiti pensionistici differenti da quelli attualmente stimati. La presente tabella riepilogativa ha solo un valore presuntivo ed è suscettibile di modifiche in base all'ordinamento tempo per tempo vigente