



Risorse Umane e Organizzazione Italia

00198 Roma, Viale Regina Margherita, 125
T+39 06 83058518
enelitalia@pec.enel.it

Spett.li
Segreterie Nazionali
delle Organizzazioni sindacali
FILCTEM-FLAEI-UILTEC
LORO SEDI

Roma, 27 novembre 2015

Prot. n. 59

Oggetto: Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012 e accordi attuativi

In linea generale, confermiamo che, in caso di eventuali futuri sviluppi legislativi che dovessero comportare una riduzione temporale per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione, con possibile ulteriore penalizzazione a carico del beneficiario, nonché in caso di decesso del dipendente durante la percezione della prestazione di art. 4 legge n. 92/2012, l'Azienda si impegna comunque a corrispondere le residue quote di incentivo all'esodo di cui al punto 6 dell'accordo quadro, alla data di anticipata cessazione della prestazione di art. 4.

Vi confermiamo altresì l'impegno - oltre a quanto già previsto sull'adeguamento alla speranza di vita dal punto 2.3 dell'accordo quadro - nell'eventualità di un'evoluzione normativa che determini un ampliamento dei requisiti temporali per il raggiungimento del diritto a pensione con estensione oltre i 48 mesi previsti per i beneficiari dell'art. 4, a promuovere la tempestiva apertura di un tavolo con le Istituzioni competenti ai fini della salvaguardia degli accordi sindacali in oggetto e a convocare le Organizzazioni sindacali per valutare tempestivamente le implicazioni e le eventuali azioni correttive.

In relazione alle indicazioni INPS che attualmente escludono dall'ambito di applicazione dell'art. 4 i dipendenti già titolari di pensione di invalidità o di assegno ordinario di invalidità, verranno attivate azioni di sensibilizzazione degli Organi competenti per la loro inclusione. L'Azienda, inoltre, si impegna a riconoscere, nei confronti dei dipendenti titolari di assegno di invalidità definitivo, che risolvono consensualmente il rapporto di lavoro nella vigenza del piano 2016 - 2020 previa sottoscrizione di un verbale individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e degli art. 410 e segg. c.p.c., un incentivo all'esodo la cui quantificazione viene effettuata ai sensi dei punti 6.4 e 6.5 dell'accordo quadro in oggetto indicato.

Analogamente l'Azienda si impegna a riconoscere lo stesso trattamento e alle medesime condizioni sopra evidenziate nei confronti delle dipendenti che attiveranno la c.d. "opzione donna" in forza della disciplina normativa in corso di definizione.



Per la quantificazione dell'incentivo all'esodo nei casi sopra indicati si terrà conto della prima data utile di maturazione dei requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia o anticipata, previa verifica dell'estratto conto certificativo da consegnare all'azienda da parte dell'interessato.

Nei casi in cui l'Azienda dovesse disporre un eventuale differimento delle uscite nell'arco della durata del piano comunque per un periodo non superiore a 12 mesi, verranno corrisposte le mensilità (di cui al punto 6.4 dell'accordo quadro) calcolate in base alla prima data utile di uscita senza apportare riduzioni.

Con riferimento alla tematica delle assunzioni 2016-2020 Vi confermiamo che, fermo restando quanto previsto dalla legge n. 68/1999, l'Azienda prenderà, in ulteriore considerazione ai fini di inserimenti aggiuntivi:

- le candidature di coloro che hanno contratti di somministrazione in corso a favore di Enel. Tali candidati saranno pertanto coinvolti in via prioritaria nei colloqui di selezione qualora vi siano esigenze aziendali per profili coerenti anche per ambiti territoriali diversi rispetto a quelli in cui in precedenza hanno prestato servizio;
- gli apprendisti in alternanza scuola lavoro attualmente impegnati nella sperimentazione in corso anche per ambiti territoriali diversi dalla sperimentazione medesima.

Sempre con riferimento alla predetta tematica, in caso di pressanti esigenze tecnico organizzative si potrà procedere nel corso del 2015 ad un anticipo delle assunzioni previste per il periodo 2016-2020, avviando specifiche procedure selettive o eventualmente, al ricorrere di tutte le necessarie condizioni, avvalendosi di quelle già effettuate. Resta fermo che anche i candidati che hanno già concluso nel 2014 e nel 2015 contratti di somministrazione a favore di Enel saranno coinvolti in via prioritaria nei processi selettivi che saranno attivati per il periodo 2016 -2020 per profili coerenti a quelli posseduti anche per ambiti territoriali diversi rispetto a quelli in cui in precedenza hanno prestato servizio.

In un'ottica di responsabilità sociale, si conferma la disponibilità ad approfondire la tematica delle necessità familiari in caso di decesso in costanza di rapporto di lavoro, analizzando le possibili modalità di supporto. In tale contesto, si conferma la disponibilità anche ad una particolare considerazione di eventuali candidature provenienti da superstiti.

Si conferma infine la disponibilità ad effettuare una verifica/ monitoraggio periodicamente, con cadenza non inferiore al semestre, sull'attuazione dell'accordo anche per valutare eventuali criticità.

Distinti saluti.

Bernardo Quaranta

Responsabile Risorse Umane e Organizzazione Italia