

**Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel
dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012**

Verbale di Accordo

Roma, 9 maggio 2013

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Cioffi, Gorga, Crivelli, Bevignani, Chianese, Cofacci,
Scaramozzino

E

La FILCTEM, rappresentata da: Micelli, Berni, Vanni

La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Arca, Losetti, Meazzi, Mancuso, Testa

La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Marcelli, De Giorgi

Premesso che

- ✓ la grave e perdurante crisi economico-finanziaria dell'intero sistema produttivo causa una rilevante ripercussione sul settore elettrico con implicazioni sugli assetti produttivi, sui costi ivi compreso il costo del lavoro e sul dimensionamento degli organici;
- ✓ nell'anno in corso la situazione di mercato del settore elettrico in Italia si è ulteriormente aggravata. Le rilevazioni di Terna evidenziano un calo tendenziale della domanda di oltre l'8% rispetto al 2012, a sua volta già in calo rispetto al 2011;
- ✓ con riferimento all'operatività del parco impianti è evidenziata una sempre più preoccupante flessione delle fonti termoelettriche con una riduzione del 23,9% rispetto al 2012 (comunicato stampa TERNA del 5 marzo 2013). In pratica la produzione termoelettrica appare strutturalmente proiettata non solo verso la progressiva riduzione dei margini operativi, ma anche verso la mancata copertura dei costi variabili di funzionamento; costi che per queste tipologie di impianti sono particolarmente elevati rispetto ad altre fonti di generazione;
- ✓ per quanto riguarda la distribuzione, si registra per il periodo regolatorio 2012-2015 una riduzione in termini reali della tariffa fissata dall'Autorità per l'energia elettrica e il gas a copertura dei costi operativi superiore al 10%. Ciò richiede necessariamente l'individuazione di misure di revisione delle modalità di funzionamento al fine di mantenere livelli di redditività adeguati;

micelli
mi *MB*

Scaramozzino
Cioffi
Crivelli
Bevignani
Chianese
Cofacci
1

- ✓ le criticità di contesto sopra evidenziate implicano una drastica riduzione delle commesse per lo sviluppo e la realizzazione degli impianti con conseguenti ricadute sui carichi di lavoro del personale dell'area di ingegneria e ricerca;
- ✓ risulta indispensabile che le funzioni di supporto e di servizio adottino urgentemente misure che permettano di ridurre il costo di erogazione dei connessi servizi all'interno del Gruppo;
- ✓ il tema dell'occupabilità in Azienda è stato affrontato dalle Parti nel quadro del nuovo Modello di Relazioni Industriali sottoscritto il 17 luglio 2012 ed è stato oggetto dell'Accordo Quadro sindacale del 15 novembre 2012;
- ✓ in tale accordo quadro sono state identificate le principali problematiche del Gruppo Enel in Italia che ai fini del presente verbale sono integralmente richiamate e che riguardano soprattutto in sintesi:
 - la riduzione dei margini di generazione connessa alla persistente contrazione della domanda e all'impatto del sistema d'incentivazione impianti fotovoltaici sul parco termoelettrico ed idroelettrico programmabile;
 - le problematiche normativo/ambientali a cui sono collegate prospettive di chiusura o di mancato decollo di impianti;
 - le problematiche legate alla gestione della produzione distribuita (principalmente fotovoltaici ed eolici), agli investimenti e all'andamento della domanda di connessione alla rete di distribuzione, la cui dinamica è condizionata dal sistema degli incentivi;
 - la crescente imposizione fiscale;
 - le problematiche di scarso utilizzo degli impianti a olio e delle autorizzazioni ambientali;
 - la complessità dell'iter autorizzativo per i nuovi investimenti;
 - la crescente competizione sul mercato libero ed il crescente livello di credito scaduto verso i clienti;
 - le rigidità conseguenti alla riforma pensionistica con le connesse maggiori difficoltà di gestione del turnover a seguito dell'allungamento dell'età pensionabile;
- ✓ tali problematiche sono state affrontate anche durante il negoziato per il rinnovo contrattuale recentemente firmato. E' su queste basi che si è giunti, nell'ambito della trattativa per il rinnovo contrattuale, alla stipula del "Protocollo per la competitività e lo sviluppo delle Aziende elettriche";
- ✓ al fine di adeguare il dimensionamento degli organici alla mutata e critica situazione di contesto con una previsione di uscite fino a 3.500 dipendenti, nell'Accordo quadro del 15 novembre 2012 è stata individuata una pluralità di strumentazioni per affrontare la situazione evidenziata, nello spirito di ricercare prioritariamente soluzioni alternative all'adozione di misure ad elevato impatto sociale, anche in considerazione del ruolo che l'Azienda riveste nell'economia generale del Paese e della consolidata propensione a trovare soluzioni ai problemi occupazionali attraverso il dialogo costruttivo tra le Parti;
- ✓ misure coerenti con l'obiettivo di riduzione dei costi sono in fase di applicazione in tutti i Paesi in cui il gruppo è presente;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature: M. E. ...

Handwritten initials

- 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 esclusivamente 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: Enel S.p.A., Enel Distribuzione S.p.A., Enel Produzione S.p.A., Enel Servizi S.r.l., Enel Servizio Elettrico S.p.A., Enel Green Power S.p.A., Enel Ingegneria e Ricerca S.p.A., Enel Energia S.p.A., Enel Trade S.p.A., Enel Sole S.r.l., Enel.Si S.r.l., Sviluppò Nucleare Italia S.r.l. e Concert S.r.l.
- 1.3 In conformità a quanto previsto dalla citata legge, le Società sopraindicate si impegnano:
- ✓ a presentare apposita domanda all'Inps accompagnata da una fidejussione a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previsti dalla legge;
 - ✓ a corrispondere, tramite l'INPS, a favore dei dipendenti coinvolti nel piano 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;
 - ✓ a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione. Il pagamento della prestazione decorre a partire dal 1° 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 3.500 dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro negli anni 2013 e 2014 secondo quanto previsto dai successivi punti.

2.2 I dipendenti delle società interessate al piano sono coloro che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata, nei 4 anni successivi alla

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

cessazione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alla speranza di vita fino al 31 dicembre 2015.

2.3 In attesa della definizione del decreto ministeriale di adeguamento per il triennio 2016-2018, per le cessazioni del rapporto di lavoro in forza del presente accordo il raggiungimento negli anni 2016, 2017 e 2018 dei requisiti pensionistici dovrà tener conto dell'ulteriore incremento della speranza di vita, come stimato nello scenario demografico ISTAT riportato nella relazione tecnica al decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214. L'azienda si impegna, comunque, a recepire in via automatica la previsione che sarà indicata nel decreto ministeriale emanato ai sensi dell'art. 24 della legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Tenuto conto di quanto sopra, nella tabella allegata (allegato a) al presente verbale è riportata una ricognizione dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata.

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

3. Cessazione delle prestazioni

Le prestazioni nei confronti dei dipendenti interessati vengono meno al raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata. La prestazione non è reversibile.

4. Percorso di attuazione

Con l'obiettivo di acquisire in via anticipata elementi di certezza sulle uscite, al fine di consentire la pianificazione di nuove assunzioni e di scegliere il percorso sindacale attuativo più efficace rispetto alle situazioni presenti in ciascuna Società, sarà effettuata a partire dal **1° giugno 2013** una fase di verifica sulle manifestazioni di interesse al piano in ogni società. A tal fine verrà affisso un comunicato al personale e fissato un termine fino al **31 agosto 2013** per raccogliere le manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti interessati alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Entro i 7 giorni successivi alla scadenza del termine di raccolta delle manifestazioni di interesse, verrà comunicato alle Organizzazioni sindacali il numero degli aderenti per ciascuna società; qualora si raggiunga un numero di adesioni adeguato rispetto alle eccedenze si darà corso all'attivazione dell'accordo attuativo dell'art. 4. Eventuali criticità organizzative o gestionali originate dal Piano di uscite saranno oggetto di successivo confronto sindacale secondo il Modello di Relazioni industriali vigente.

5. Manifestazioni di interesse pari o superiori alle eccedenze

5.1 Qualora il numero degli aderenti sia ritenuto dall'Azienda adeguato, si procede - entro 5 giorni dalla comunicazione degli esiti della verifica alle Organizzazioni sindacali - alla stipula dell'accordo aziendale attuativo di art. 4, secondo il facsimile allegato (allegato b).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Mull" and "5/1/13"]

- 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 non oltre il 2014.
- 5.3 Le modalità procedurali in relazione alle indicazioni operative impartite dai competenti organi, sono le seguenti:
- Domanda all'INPS da parte di ciascuna società con allegato l'accordo sindacale e gli elenchi nominativi dei dipendenti, che hanno già manifestato interesse ai sensi del punto 4, accompagnata da fideiussione bancaria secondo le indicazioni che saranno date dall'Istituto previdenziale. La società informa ciascun interessato dell'attivazione delle verifiche di art. 4.
 - Verifica con INPS, in ordine alla presenza dei requisiti previsti dalla legge per l'attivazione delle misure.
 - Acquisizione da parte dell'Istituto previdenziale dell'esito dell'istruttoria ed emissione del provvedimento amministrativo INPS di validazione.
 - 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.

6. Criteri di priorità

6.1 Nel caso in cui le manifestazioni di interesse pervenute siano superiori rispetto a quelle attese troveranno applicazione i seguenti criteri di priorità:

- dipendenti che hanno maturato o che maturano i requisiti pensionistici nel minor lasso temporale. A parità di anno di maturazione del diritto a pensione si applica la priorità di uscita a coloro che raggiungono i requisiti della pensione di vecchiaia e, a seguire, coloro che raggiungono i requisiti della pensione anticipata con 62 anni di età e senza penalizzazione durante la percezione del trattamento di cui all'art. 4;
- dipendenti che raggiungono i requisiti di pensione anticipata con 62 anni di età con penalizzazione "temporanea" (qualora prevista) durante la percezione del trattamento di cui all'art. 4, dando la priorità a coloro che abbiano una penalizzazione minore;
- dipendenti che raggiungono i requisiti di pensione anticipata con età inferiore ai 62 anni con conseguente applicazione delle riduzioni percentuali di cui all' art. 24 comma 10 dalla legge n. 214/2011 e successive modifiche, dando la priorità a coloro che abbiano una penalizzazione minore.

[Handwritten signatures and initials]

6

AA1

7 Misure nei confronti dei dipendenti che manifestano interesse

7.1 Le Parti, nel sottolineare i vantaggi che derivano ai dipendenti sull'entità del trattamento pensionistico per effetto del versamento della contribuzione di cui all'art. 4, prevedono un incentivo all'esodo la cui quantificazione avviene con le modalità di cui ai seguenti punti 7.2, 7.3, 7.4 e 7.5. L'erogazione degli importi di cui al presente paragrafo viene riconosciuta ai dipendenti che abbiano manifestato interesse, previa sottoscrizione di un verbale individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cc e degli art. 410 e segg. c.p.c..

7.2 Nei confronti dei dipendenti che maturino i requisiti di pensione anticipata con penalizzazione "temporanea" (qualora prevista) durante la percezione del trattamento di cui all'art. 24, comma 10, legge n. 214/2011, la società interessata corrisponde un importo pari alla riduzione percentuale applicata al trattamento erogato dall'INPS.

7.3 Nei confronti dei dipendenti che al raggiungimento dei requisiti minimi di pensione anticipata subiscono, in relazione alla sopracitata legge 214/2011, una penalizzazione di carattere permanente del trattamento pensionistico, la società interessata corrisponde, oltre al trattamento di cui al punto 7.2, un ulteriore importo - pari alla riduzione percentuale del trattamento pensionistico di carattere permanente, calcolato sulla base della speranza di vita - fino ad un massimo del 6%. A tal fine si utilizza il dato nazionale ISTAT più aggiornato disponibile sulla speranza di vita alla nascita della popolazione italiana maschile e femminile e un tasso di attualizzazione del 4%.

7.4 Ai fini della quantificazione dell'incentivo di cui al punto 7.1 verrà altresì 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. 47 CCNL elettrici.

7.5 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.

7.6 Gli importi di cui ai punti 7.2, 7.3, 7.4 e 7.5 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.

7.7 Viene, inoltre, riconosciuta ai dipendenti la possibilità di iscriversi senza oneri a FISDE e Arca quali soci straordinari durante il periodo in cui viene percepito il trattamento di art. 4. La presente disposizione è da intendersi integrativa del

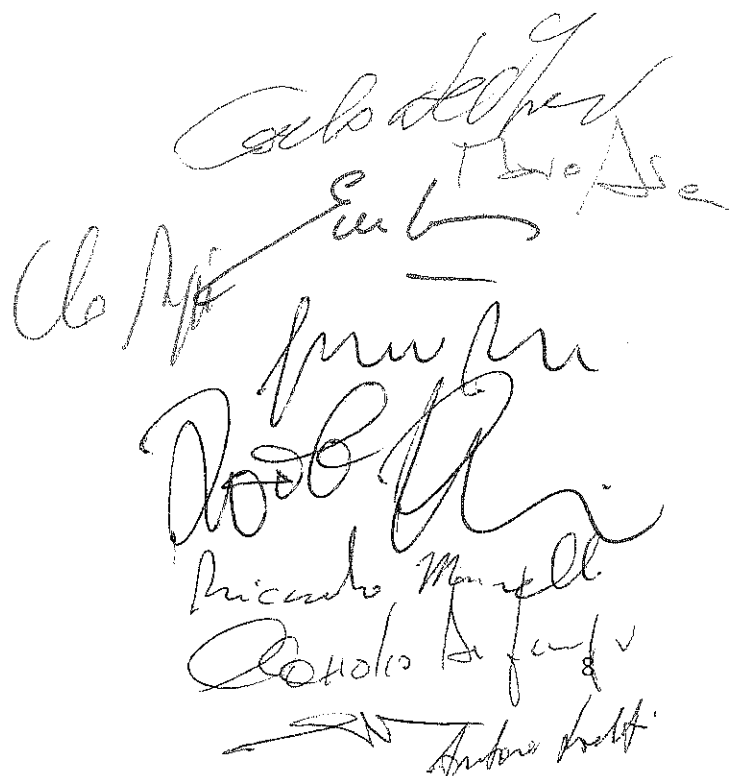
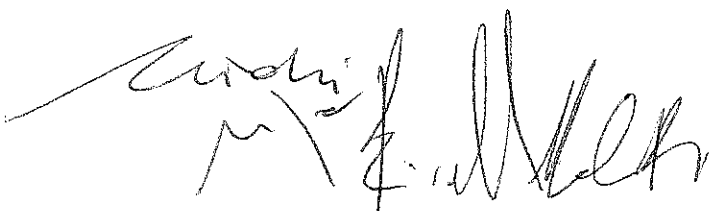
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there are approximately six distinct marks, including what appears to be a signature starting with 'Muller' and another with 'A. C. 7'. There are also some initials and scribbles on the right side.

testo degli Statuti delle Associazioni Arca e Fisce e dovrà essere sottoposta a ratifica a cura dei rispettivi Organi competenti, in base alle disposizioni in vigore per ciascuna di dette Associazioni.

8. Monitoraggio

- 8.1 Le Parti concordano di effettuare almeno su base semestrale un monitoraggio sull'attuazione dell'accordo anche per valutare eventuali correttivi; si danno altresì atto che laddove ulteriori criticità di mercato, variazioni del quadro regolatorio del settore e ulteriori livelli di efficientamento raggiungibili non siano tali da consentire di cogliere gli obiettivi di contenimento dei costi a cui le misure sopraindicate sono finalizzate, fermo restando l'ulteriore impulso per iniziative congiunte di sensibilizzazione in sede istituzionale, risulterà indispensabile definire le intese, nella logica di quanto previsto nel "Protocollo per la competitività e lo sviluppo delle Aziende elettriche" concordato nel contesto del rinnovo contrattuale, oltre che l'eventuale utilizzo aggiuntivo di strumenti resi disponibili dalla normativa vigente.
- 8.2 Qualora il numero delle adesioni non risulti adeguato in una o più società del Gruppo, le Parti effettueranno una valutazione sulle misure da intraprendere per far fronte alle eccedenze; a tal fine chiederanno congiuntamente la tempestiva apertura di un tavolo presso i Ministeri del lavoro e Politiche Sociali e dello Sviluppo Economico.
- 8.3 Le Parti si riservano di chiedere una convocazione al Ministero del Lavoro - già contattato nella fase preliminare del negoziato - per la presentazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto



Carlo Delpech
E. L. S. A.
C. P. M.
Riccardo Manfell
Antonio De Fanti
Antonio De Fanti

NORMA TRANSITORIA

1. Il presente accordo diventerà compiutamente operativo una volta che saranno emanate da parte dei competenti soggetti istituzionali le necessarie indicazioni di carattere attuativo dell'art. 4 legge 92/2012.


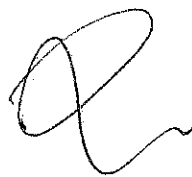
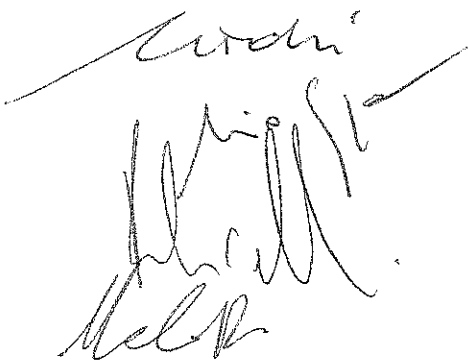


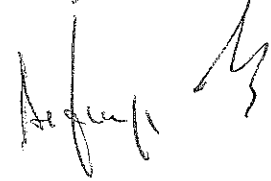
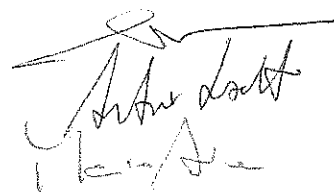
Nelle more, si darà intanto corso a quanto previsto al punto 4 ("percorso di attuazione") del presente verbale al fine di raccogliere le manifestazioni di interesse al piano in ogni Società.

2. Qualora, al termine del periodo indicato per la raccolta delle manifestazioni di interesse, le indicazioni attuative dell'INPS siano intervenute, si procederà come da programma con la stipula degli accordi attuativi di art. 4.
3. Qualora invece le indicazioni attuative dei competenti Organi non siano ancora intervenute, nelle Società in cui le adesioni siano pari o superiori alle eccedenze, a coloro che abbiano espresso interesse sarà data la possibilità di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro aderendo ad un Piano di incentivo all'esodo che l'Azienda comunicherà ed i cui termini sostanziali saranno equipollenti a quelli indicati nel presente verbale.

Nei confronti dei lavoratori che risolvano il rapporto di lavoro aderendo al Piano di incentivo all'esodo aziendale, opererà una "clausola di salvaguardia", in forza della quale si terrà conto dell'eventuale slittamento della data di accesso al trattamento pensionistico a seguito di eventuali futuri provvedimenti legislativi di modifica dell'attuale contesto di riferimento normativo.

4. Il suddetto Piano aziendale di incentivo all'esodo avrà carattere transitorio; non appena interverranno le previste indicazioni INPS di attuazione dell'art. 4, il Piano cesserà di avere efficacia e si procederà all'implementazione degli adempimenti previsti dal presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Requisiti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata

(decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, adeguamento speranza di vita del DM 6.12.2011 e successive modifiche ed integrazioni)

Pensione di vecchiaia requisito contributivo 20 anni

Anno	Uomini	Donne
2013	66 anni e 3 mesi	62 anni e 3 mesi
2014	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi
2015	66 anni e 3 mesi	63 anni e 9 mesi
2016(*)	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi
2017(*)	66 anni e 7 mesi	65 anni e 7 mesi
2018(*)	66 anni e 7 mesi	66 anni e 7 mesi

Pensione anticipata requisiti di anzianità contributiva

Anno	Uomini	Donne	
2013	42 anni + 5 mesi	41 anni + 5 mesi	I dipendenti con regime integralmente contributivo (con inizio contribuzione a partire dal 1.1.1996) possono conseguire il diritto alla pensione anticipata anche <ul style="list-style-type: none"> - al compimento delle età anagrafica minima di 63 anni (soggetta all'adeguamento della speranza di vita) - purché in possesso di un'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
2014	42 anni + 6 mesi	41 anni + 6 mesi	
2015	42 anni + 6 mesi	41 anni + 6 mesi	
2016(*)	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	
2017(*)	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	
2018(*)	42 anni + 10 mesi	41 anni + 10 mesi	

Ulteriori regole:

Possono andare in pensione a **64 anni** (oltre all'incremento dovuto alla speranza di vita, quindi 64 anni e 3 mesi dal 2013, 64 anni e 7 mesi stimato dal 2016, ecc.):

- ✓ i **dipendenti** che, essendo in possesso di 35 anni di contribuzione e con le vecchie regole avrebbero maturato i requisiti di anzianità con il **sistema delle "quote"** (quota 96:36 anni di contributi e 60 anni di età o 35 di contributi e 61 anni di età) entro il 31 dicembre 2012 (tipicamente i nati nel 1950-52);
- ✓ **le dipendenti** che avranno maturato 60 anni d'età e 20 anni di contributi entro il 31 dicembre 2012.

(*) Il raggiungimento dei requisiti pensionistici negli anni 2016, 2017, 2018, in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale sull'adeguamento alla speranza di vita dovrà tener conto dell'ulteriore incremento presuntivo (ulteriori 4 mesi) della speranza di vita come stimato nello scenario demografico ISTAT riportato nella relazione tecnica al decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni nella legge 22 dicembre 2011, n. 214.

[Handwritten signatures and initials]

Accordo sindacale aziendale
attuativo dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012

Verbale di Accordo

Roma, 2013

TRA

Enel **nome società**, rappresentata da:

E

La FILCTEM, rappresentata da:

La FLAEI, rappresentata da:

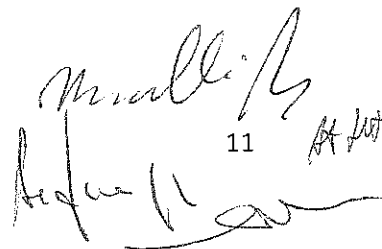
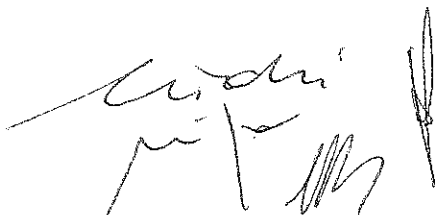
La UILTEC, rappresentata da:

Visto

- ✓ L' art. 4, commi da 1 a 7 ter della legge 28 giugno 2012 , n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

Tenuto conto

- ✓ dell'accordo quadro sindacale in materia di occupabilità del 15 novembre 2012;
- ✓ dell'accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'art. 4, legge 28 giugno 2012, n. 92 sottoscritto in data 9 maggio 2013 che demanda agli accordi Aziendali delle Società del Gruppo Enel la quantificazione e ripartizione dei dipendenti interessati dalle misure dell'art. 4, commi da 1 a 7 ter della citata legge di riforma del mercato del lavoro;
- ✓ degli esiti della verifica sulla manifestazione di interesse prevista dal sopracitato accordo quadro del 9 maggio 2013 con raggiungimento dei numeri di uscite ritenuti adeguati.



11

Le Parti
concordano quanto segue

1. Per far fronte alla contrazione strutturale dell'organico, le Parti danno attuazione all'art. 4, commi 1- 7 ter della legge n. 92/2012 e richiamano l'accordo quadro di regolamentazione dell'art. 4, legge n. 92/2012 sottoscritto il 9 maggio 2013 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Nell'ambito della società **nome società**, i dipendenti interessati risultano essere n.
3. Le cessazioni del rapporto verranno effettuate nel corso del 2013 e 2014.
4. Con riferimento alle modalità procedurali e alle prestazioni previste trova integrale applicazione quanto stabilito rispettivamente ai punti 5,6,7 dell'Accordo Quadro del 9 maggio 2013.

Letto, confermato e sottoscritto.

