



Segreterie nazionali

ENEL

ACCORDO DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE “QUOTA 100”

Il 26 gennaio 2021 è stato firmato un accordo con Enel che regola, l’accesso incentivato alla pensione con la cosiddetta “quota 100”.

La pensione con quota cento viene riconosciuta ai lavoratori che hanno almeno 62 anni di età e almeno 38 anni di contributi. Entrambi i requisiti devono essere raggiunti entro il 31 dicembre 2021. I lavoratori interessati potranno manifestare volontariamente l’adesione al piano di incentivo ricevendo, alla cessazione dal servizio, un incentivo proporzionato al tempo che intercorre fra la cessazione e la maturazione dei requisiti di pensione di vecchiaia (67 anni) o anticipata (42 anni e 10 mesi di contributi).

Il valore dell’incentivo è riferito alla retribuzione utile al calcolo del TFR percepita nei 12 mesi precedenti alla adesione all’esodo; il valore di tale retribuzione è evidenziato nelle buste paga ricevute mensilmente dai dipendenti.

E’ anche prevista la possibilità di dimissioni anticipate prima della maturazione del diritto a pensione “quota 100”; in tal caso il lavoratore potrà ricevere la NASPI (pagata da INPS) e l’incentivo (pagato dall’Azienda).

Abbiamo chiesto ed ottenuto che questo accordo preveda una specifica clausola che, richiamando l’accordo del 11 dicembre 2020 a chiusura della vertenza di e-distribuzione, garantisca la sostituzione integrale (turnover) del personale di e-distribuzione che dovesse accedere al pensionamento incentivato con quota 100, senza “decurtare” le 900 assunzioni e le ulteriori derivanti dal monitoraggio, che dovranno essere effettuate nella Rete di Enel nel triennio 2021-2023.

Come Filctem, Flaei e Uiltec giudichiamo positivamente questo accordo, che regola in modo uniforme una materia (quella degli incentivi al pensionamento) che in passato è stata spesso gestita unilateralmente dalle Aziende. E’ importante aver salvaguardato da un lato l’elemento della volontarietà individuale, e dall’altro il livello occupazionale complessivo di e-distribuzione.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM CGIL FLAEI CISL UILTEC UIL**

Roma, 27 gennaio 2021 21U010

Verbale di Accordo

Il giorno 26 gennaio 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: Bruno, Capitani, Chianese, Stellato, Scaramozzino, Bertolli, De Luca, Callegari, Caliendo, Scurti, Polti

E

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

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

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Testa, Losetti, Froli, Marras, Spitale, Saotta

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

Premesso che

- ✓ L'Azienda ha completato il 31 dicembre 2020 il piano di uscite di art. 4 legge n. 92/2012 il cui numero di destinatari è stato definito con gli accordi sindacali 27 novembre 2015 e 7 ottobre 2020 ed ha attivato con accordo sindacale del 14 ottobre 2020 un nuovo piano di cessazioni per gli anni 2021-2024 limitato all'area Power generation e Trading;
- ✓ Il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", convertito con modificazioni nella legge n. 26/2019, ha introdotto una nuova tipologia di pensione anticipata, denominata "pensione quota 100", per coloro che perfezionano specifici requisiti anagrafici e contributivi – età anagrafica di almeno 62 anni e anzianità contributiva minima di 38 anni - nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021;
- ✓ La legge 30 dicembre 2020, n. 178 all'art. 1, comma 311 prevede fino al 31 marzo 2021 che nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, è comunque riconosciuto ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Tale previsione è in linea di continuità e sostituisce quella precedentemente contenuta all'art. 14 comma 3 del DL n. 104/2020 e all'art. 12, co. 11, DL 137/2020.

Tenuto conto che

Le Parti intendono utilizzare gli strumenti normativi previsti dall'ordinamento e ricercare soluzioni su base esclusivamente volontaria che vengano incontro alle esigenze dei dipendenti di cessare consensualmente il rapporto di lavoro a fronte della maturazione dei requisiti per fruire della pensione quota 100.

Tutto ciò premesso

Le Parti condividono

Il piano di incentivazione come di seguito definito

1. Dipendenti interessati

L'incentivazione alle risoluzioni consensuali del presente verbale è riferita ai dipendenti delle società del Gruppo in Italia che abbiano maturato o matureranno entro il 31 dicembre 2021, i requisiti previsti per la pensione "quota 100" e che risolvono il rapporto di lavoro secondo le modalità indicate al punto 2.

2. Modalità di adesione

2.1 La risoluzione del rapporto è rimessa all'iniziativa del lavoratore e si perfeziona con accordo tra Azienda e lavoratore da sottoscrivere esclusivamente nella consueta forma di un verbale individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cc e degli art. 410 e seg. c.p.c., nel rispetto dei termini di adesione e delle date di cessazione di seguito indicate.

	<i>Maturazione dei requisiti pensionistici "quota 100"</i>	<i>Termine di adesione da parte del dipendente</i>	<i>Data cessazione</i>
A.	Fino al 31 dicembre 2020	Entro 28 febbraio 2021	Entro il 31 marzo 2021
B.	Dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021	almeno due mesi prima della cessazione	prima data utile, determinata in rapporto alla decorrenza della "pensione quota 100" (comprensiva della c.d. "finestra")

2.2 Con riferimento a quanto previsto dall'art 1, comma 311, legge n. 178/2020, già citato nelle premesse, la risoluzione consensuale può, inoltre, intervenire su richiesta del lavoratore interessato, in anticipo rispetto a quanto previsto al punto B della tabella, entro il 31 marzo 2021 anche se la decorrenza della pensione (comprensiva della finestra) si perfeziona successivamente al mese di aprile 2021.

2.3 I dipendenti che aderiscono al piano sono tenuti a presentare all'azienda apposita richiesta di adesione, unitamente ad idonea documentazione, acquisita a loro cura presso gli uffici INPS competenti, da cui si rilevi la maturazione dei requisiti pensionistici.

2.4 l'Azienda si riserva, inoltre, la possibilità, in caso di esigenze tecnico organizzative, di disporre un eventuale differimento dell'uscita del dipendente nell'arco della durata prevista dal presente verbale e comunque non oltre il 31 marzo 2022. In tal caso per il calcolo dell'incentivo all'esodo si prenderà a riferimento quella che sarebbe stata la prima data utile di cessazione in relazione alla decorrenza della pensione "quota 100".

3. Incentivo all'esodo

3.1 Le Parti prevedono un incentivo all'esodo la cui quantificazione dell'importo è commisurata al periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione dei primi requisiti utili ad oggi vigenti per la pensione anticipata o di vecchiaia.

Tale importo lordo onnicomprensivo è determinato nella misura di due mensilità cui si aggiunge mezza mensilità per ogni mese di anticipo rispetto alla data sopra indicata.

Al riguardo, la cessazione dovrà avvenire alla prima data utile, determinata in rapporto alla decorrenza della "pensione quota 100" (comprensiva della c.d. "finestra") o entro il 31 marzo 2021 qualora il dipendente intenda comunque anticipare la risoluzione del rapporto ai sensi del punto 2.2.

3.2 Per il calcolo del suddetto importo viene presa a riferimento la retribuzione mensile media lorda, utile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (cioè l'imponibile TFR come riportato nel prospetto paga) dei 12 mesi precedenti alla data di presentazione, da parte del lavoratore, della richiesta di adesione all'esodo incentivato.

3.3 Il presente verbale non si applica nei confronti dei dipendenti che abbiano già formalmente presentato le dimissioni dal servizio o sottoscritto accordo di risoluzione consensuale. Quanto previsto dal presente verbale non è cumulabile con eventuali trattamenti previsti da modifiche legislative o istituti contrattuali già presenti o che potranno essere attivati.

o

o

o

4. In linea con quanto già previsto dal verbale di accordo del 7 ottobre 2020 con il quale si è definita la chiusura del piano art.4 (2016 -2020) relativamente alla possibilità da parte dell'Azienda di valutare eventuali situazioni critiche, le Parti riconoscono e confermano anche per tali casi la possibilità di stipulare accordi di risoluzione consensuale ai sensi dell'art. 1 comma 311, legge n. 178/2020, così come già previsto in precedenza fino al 31 dicembre 2020 dal precedente art 14 c.3 del DL n.104/2020.

5. Le Parti convengono di incontrarsi periodicamente per verificare l'andamento delle adesioni anche in relazione ad esigenze di turnover in coerenza con quanto previsto dall'accordo 11 dicembre 2020.

Letto, confermato e sottoscritto