

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1° aprile 2021 si è svolta una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020.

Hanno partecipato all'incontro:

- per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: il Direttore Generale della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, dott. Romolo de Camillis, assistito dalla dott.ssa Maria Cristina Gregori;
- per Eni spa, anche in nome e per conto delle sue società controllate (di seguito "Eni"), il dott. Bruno Serra, dott. Luigi Armando Ferrario ed il dott. Fabrizio Sbarra;
- per Filctem CGIL: i sig.ri Marco Falcinelli, Aldo Zago, Antonio Pepe, Mario Di Luca e William Schirru;
- per Femca CISL: il sig. Sebastiano Tripoli;
- per Uiltec UIL: il sig. Maurizio Don;
- per Fialc Cisl: il sig. Massimo Pagliara;
- per UGL chimici: il sig. Eliseo Fiiorin, il sig. Sante Palladinelli e il sig. Michele Polizzi;

PREMESSO CHE

1. La presente riunione si svolge, d'accordo tra le Parti, con la modalità della video conferenza, stante l'attuale situazione di emergenza sanitaria nazionale e tenuto conto delle indicazioni governative impartite al riguardo.

2. ENI Spa ha inoltrato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione introdotto dall'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020.

3. La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali ha, pertanto, proceduto a convocare la Società e le Organizzazioni sindacali per la data dell'11 marzo 2021, al fine di espletare l'esame congiunto in sede governativa.

4. Nel corso di tale riunione ENI, anche per conto delle società controllate, e le Organizzazioni Sindacali, pur condividendo l'esigenza di sottoscrivere, in sede governativa, un contratto di



espansione quale misura finalizzata a sostenere la trasformazione in corso del Gruppo Eni, rivolta a realizzare una formazione e riqualificazione professionale del personale e a favorire la più ampia occupabilità possibile, considerata la prossima pubblicazione della circolare INPS volta a fornire le istruzioni amministrative in materia di contratto di espansione e indennità mensile di cui all'articolo 41, comma 5-bis, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, convenivano, di comune accordo, di aggiornare l'esame congiunto alla prima data utile successiva all'emanazione di detta circolare.

5. In data 24 marzo 2021 è stata pubblicata la circolare INPS n. 48/2021 in materia di contratto di espansione, indennità mensile di cui all'art. 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015, come modificato dall'art. 1, comma 349, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

6. Come concordato, questa Direzione Generale convocava i rappresentanti aziendali e sindacali per la data odierna, al fine di proseguire l'esame congiunto già avviato in data 11 marzo 2021.

7. Nel corso della riunione odierna la Società ha dichiarato quanto segue:

- La Legge di Bilancio 2021 ha previsto la possibilità di utilizzare il contratto di espansione regolato dall'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015 anche per l'anno 2021. La predetta legge ha previsto, all'articolo 41, comma 5-bis, specifiche misure in favore di lavoratori di imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative, che attuino piani di riorganizzazione e di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica in linea con i programmi europei.
- Il Gruppo Eni opera nel settore Energia, ritenuto strategico per lo sviluppo economico e sociale del Paese, caratterizzato da un contesto di profonda evoluzione e trasformazione nell'ambito del quale la società ha di recente definito importanti obiettivi di sviluppo con una significativa riduzione dell'impronta carbonica che la porteranno ad operare, a seguito della riorganizzazione in corso, sul mercato di riferimento con modalità del tutto nuove rispetto alle precedenti e in linea con i programmi europei di Rivoluzione verde e transizione ecologica attraverso la riduzione delle emissioni di gas serra, aumento dell'energia soddisfatta con fonti rinnovabili e miglioramento dell'efficienza energetica (progetti previsti dal piano Next Generation EU e dall'European green deal).
- Tale percorso di trasformazione sarà caratterizzato dall'evoluzione dei business e dello sviluppo di nuove filiere energetiche. A partire da materie prime *low-carbon*, bio e rinnovabili, il Gruppo Eni potrà ottenere prodotti completamente decarbonizzati - bio, blue (ovvero da impianti dotati di sistemi di cattura e stoccaggio della CO₂) e green - da destinare alla mobilità sostenibile, ai settori industriale e residenziale, oltre che ai mercati locali nei Paesi di presenza del Gruppo Eni.
- Nel contesto di uno scenario energetico altamente volatile, le cui discontinuità sono state amplificate dagli impatti della pandemia da Covid-19, sarà essenziale accelerare il percorso di transizione energetica, in modo da poter prevedere lo sviluppo di nuovi progetti, la



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

gestione, riconversione e valorizzazione degli impianti industriali, la crescita delle attività e di nuove filiere nazionali, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del capitale umano del Gruppo Eni, la promozione e lo sviluppo di nuova occupazione.

- Eni SpA e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto, il 3 dicembre 2020, un nuovo protocollo di relazioni industriali, denominato *INSIEME*, ritenendo che lo scenario economico e le grandi sfide presenti e future del settore energetico richiederanno un forte impegno collettivo. Al riguardo risulterà fondamentale saper cogliere le opportunità di un'evoluzione che, guidata dall'innovazione tecnologica e dalle competenze interne, consenta di creare valore nel breve, medio e lungo termine e che combini organicamente la sostenibilità economico-finanziaria del piano industriale con i principi di sostenibilità ambientale e sociale.
- Eni SpA ha rappresentato che, per la prosecuzione e l'accelerazione del percorso di transizione energetica, sarà fondamentale il ruolo del capitale umano. Di rilevante importanza, quindi, l'adozione del contratto di espansione che consentirà di favorire il ricambio generazionale attraverso l'implementazione di azioni volte a creare maggiore occupazione, con l'introduzione di nuove competenze e nuovi mestieri da acquisire dal mercato del lavoro. Al riguardo, il Gruppo Eni ha definito i principali profili professionali di cui necessita per gestire il percorso di trasformazione e transizione energetica. Allo stesso tempo, giocherà un ruolo essenziale l'adeguamento delle competenze professionali delle risorse in organico. Il modello di business del Gruppo Eni si fonda sulle professionalità possedute dal proprio personale, un patrimonio che è stato costruito nel tempo e che deve essere continuamente alimentato e sviluppato attraverso la formazione, anche sfruttando le opportunità offerte dalle nuove tecnologie. La formazione dovrà accompagnare il percorso di trasformazione aziendale in corso, valorizzando le professionalità esistenti e sviluppando le nuove. In coerenza con gli impegni internazionali assunti anche dal Gruppo Eni, centrali saranno le tematiche relative a transizione energetica, economia circolare, innovazione tecnologica e digitalizzazione, nonché sostenibilità e promozione di tutto quanto riferibile in termini più generali e valoriali agli SDG's (*Sustainable Development Goals*) definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite.
- Eni SpA ha illustrato le principali linee della recente riorganizzazione a supporto del percorso di transizione energetica che ha previsto la nascita di due Direzioni Generali:
 - **Natural Resources**, per la valorizzazione sostenibile del portafoglio *upstream oil&gas*, per l'efficienza energetica e la cattura della CO₂;
 - **Energy Evolution**, per l'evoluzione dei business di generazione, trasformazione e vendita di prodotti da fossili a bio, blue e green.
- La Direzione Generale **Natural Resources** valorizza il portafoglio *upstream oil&gas* con l'obiettivo di ridurre la sua impronta carbonica attraverso una forte azione di efficienza energetica e all'espansione della componente gas, di cui cura anche la commercializzazione all'ingrosso. Inoltre, focalizza la sua azione sullo sviluppo di progetti di cattura e compensazione delle emissioni di CO₂. Il continuo sviluppo tecnologico e la ricerca dell'efficienza consentono di massimizzare la generazione di cassa della Direzione anche in



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

presenza di scenari in contrazione. Nella Direzione Generale sono confluite le attività di esplorazione, sviluppo e produzione oil&gas, quelle relative alla commercializzazione del gas all'ingrosso via gasdotto ed LNG, i progetti di conservazione delle foreste (REDD+), di stoccaggio della CO2 e la sostenibilità che manterrà la sua trasversalità su tutte le attività aziendali. Inoltre, la società Enirewind consolida nella Direzione Generale Natural Resources.

- La Direzione Generale Energy Evolution cura l'evoluzione dei business di generazione, trasformazione e vendita di prodotti da fossili a bio, blue e green. In particolare, si occupa della crescita della generazione elettrica rinnovabile e del bio-metano, coordina l'evoluzione bio e circolare del sistema di raffinazione e della chimica e sviluppa ulteriormente il portafoglio retail di Eni fornendo prodotti sempre più decarbonizzati per la mobilità, il consumo domestico e delle piccole imprese. Grazie al coordinamento della Direzione Generale queste attività si potranno sviluppare geograficamente e per linea di business in maniera nativamente integrata così da poter conseguire i migliori risultati in termini di sviluppo dei nuovi prodotti, di servizio al cliente e di massimizzazione dei ritorni economici.
- Nella Direzione sono confluiti i business della generazione di energia elettrica da gas e da fonti rinnovabili, della Raffinazione, della Chimica, del Retail Gas&Power e del Marketing per la mobilità. Le società Versalis (Chimica) ed Eni gas e luce consolidano nella Direzione Generale Energy Evolution. Le due Direzioni Generali mantengono uno stretto rapporto nella gestione della filiera degli idrocarburi con l'obiettivo di ottimizzare le fasi della transizione energetica e di sviluppare congiuntamente processi di decarbonizzazione per generare prodotti green, blue e bio. Ne saranno esempi, i progetti gas to power e gas to hydrogen, decarbonizzati grazie alla cattura delle emissioni carboniche, che consentiranno di valorizzare le risorse gas e di fornire ai clienti Eni energia pienamente sostenibile. Infine, per quanto concerne le strutture centrali si evidenzia la costituzione dell'unità Technology, R&D, Digital. Quanto sopra descritto, a dimostrazione della grande rilevanza strategica che Ricerca e Sviluppo e innovazione tecnologica rivestono per il Gruppo Eni come leva imprescindibile per creare valore e crescere, grazie allo sviluppo di nuove tecnologie e alla loro rapida implementazione in campo su scala industriale. Facendo leva sulle proprie competenze e tecnologie, il Gruppo Eni ha tracciato le linee della propria evoluzione dei propri business nei prossimi 30 anni. I progetti di ricerca coinvolgono ogni aspetto della filiera produttiva della società, con l'obiettivo di ridurre i rischi e aumentare l'efficienza, consolidare la leadership tecnologica e in generale ottenere maggiore qualità, efficienza e sostenibilità nei prodotti, negli impianti e nei processi. Alla nuova unità fanno capo le attività ICT e Digital, leva fondamentale per supportare la trasformazione del modello di business del Gruppo, e la gestione delle conoscenze tecnico-scientifiche la cui applicazione sarà demandata per competenza alle due Direzioni Generali. Tutte le altre funzioni centrali contribuiranno in maniera efficiente al conseguimento degli obiettivi delle due Direzioni Generali.

8. Alla luce di quanto esposto innanzi, ENI - anche per conto delle società controllate - e le organizzazioni sindacali condividono l'esigenza di sottoscrivere, in sede governativa, un contratto di espansione, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015 e successive modificazioni, quale misura volta a sostenere la trasformazione in corso, realizzando una formazione e riqualificazione professionale del personale e favorendo l'occupabilità come di seguito precisato.

VISTI

- l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020;
- la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16 del 6 settembre 2019;
- la circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

a) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

b) Eni, anche in nome e per conto delle società controllate, e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulano, con **decorrenza dal 1° aprile 2021**, il contratto di espansione previsto dall'articolo 41 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e come successivamente modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge n. 178/2020.

c) Alla luce di quanto richiamato in premessa, al fine di sostenere la trasformazione in corso, le Parti condividono l'esigenza di individuare le seguenti direttrici di intervento finalizzate sia a rafforzare le competenze delle risorse in organico sia a traguardare un cambio generazionale attraverso l'inserimento di nuove professionalità compatibili con il piano industriale.

Al riguardo l'Azienda dichiara l'intenzione di:

- avviare un **programma di assunzioni** ricercando i profili professionali compatibili con il percorso di rinnovamento in corso e di transizione energetica precedentemente descritto;
- realizzare un **programma di formazione** e riqualificazione professionale per consentire l'adeguamento delle competenze e lo sviluppo di tutto il capitale umano;
- adottare un **piano di esodo** anticipato nei confronti di quei lavoratori che si trovino, entro il 30 novembre 2021, a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile a carico dell'AGO o delle forme sostitutive o esclusive della stessa gestite dall'INPS, per il conseguimento: della pensione di vecchiaia di cui all'articolo 24, commi 6 e 7, del decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011 avendo maturato il requisito minimo contributivo pari a 20 anni ed il requisito dell'importo soglia previsto per



i soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 ovvero della pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del medesimo decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011, secondo quanto espressamente previsto dalla richiamata circolare INPS n. 48/2021.

A) Il programma di assunzioni da mercato

Nel corso del 2021 ENI intende procedere, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015, all'assunzione di un numero complessivo di 300 risorse, con qualifica non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (ivi compreso il contratto di apprendistato professionalizzante).

La programmazione delle assunzioni è la seguente:

- n. 100 assunzioni entro luglio 2021;
- n. 200 assunzioni entro dicembre 2021.

I profili saranno ricercati principalmente nei seguenti ambiti:

Circular Economy, Sostenibilità, HSE;

Bio & waste to energy Development
Progetti per il Territorio
Carbon Capture Utilisation & Storage
Forestry & Redd +
HSE Engineering & Project Management

Digital Transformation (Figure tecniche e di staff con nuove competenze digitali);

Ict Business Technology
TLC development
Customer Service/ Marketing&Sales
Portfolio & Trading Operations
Contract Engineering
Geosciences
Altre Staff

R&D con particolare riferimento alle nuove tecnologie;

R&D Technician
Lab Technician & Engineer
Engineering Technologies
Intellectual Property Specialis

Produzione/Manutenzione/Asset Integrity.

Production Operator
Asset Integrity Specialist



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Maintenance Engineering & Operations
Maintenance Technologies

L'azienda inoltre, in coerenza con il processo di trasformazione innanzi descritto, prevede l'assunzione da mercato di ulteriori 200 risorse entro il 31 dicembre 2021.

B) Il progetto di formazione e di riqualificazione del personale in organico

ENI e le OO.SS. considerano la formazione un elemento chiave per lo sviluppo della professionalità in coerenza con le linee guida strategiche, l'evoluzione del business di ENI e dei suoi modelli organizzativi. Al riguardo, ENI garantirà al proprio personale un insieme di iniziative formative sempre coerente con le esigenze dei vari business/società, in rapporto alle evoluzioni che possano derivare dal mutamento degli scenari e dei piani di business.

In coerenza con gli impegni internazionali assunti anche da ENI, centrali saranno le tematiche relative a transizione energetica, economia circolare, innovazione tecnologica e digitalizzazione, nonché sostenibilità e promozione di tutto quanto riferibile in termini più generali e valoriali agli *SDG's (Sustainable Development Goals)* definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite.

La formazione dovrà accompagnare il percorso di trasformazione e transizione energetica valorizzando le professionalità esistenti e sviluppando le nuove.

Il rapido cambiamento degli scenari di business ed il contesto mutevole, richiedono, inoltre, sempre più l'adozione di un approccio dinamico, che passi da un monitoraggio continuo e costante dei fabbisogni formativi; ciò con l'obiettivo di rendere le persone sempre più consapevoli e in grado di svolgere in modo nuovo ruoli tradizionali o di far proprie competenze emergenti per interpretare nuovi ruoli.

L'attività formativa sarà, quindi, erogata nel quadro di un processo pianificato di gestione e sviluppo delle risorse, teso ad individuare in maniera mirata fabbisogni formativi ed esigenze di qualificazione e riqualificazione professionale.

Da una parte, verranno definiti piani formativi individuali o per cluster omogenei di persone, come risposta a specifiche necessità di orientamento verso le nuove sfide di business. Dall'altra, sarà incoraggiata la formazione continua (*continuous learning*) quale opportunità offerta a tutti di fruire liberamente di contenuti di qualità messi a disposizione on-line dall'Azienda: rispetto a questi è il singolo che, in un a logica di responsabilizzazione personale, potrà indirizzare il proprio impegno verso i contenuti maggiormente rispondenti alle proprie esigenze.

Gli investimenti previsti dal punto di vista economico ed organizzativo saranno significativi, considerata la numerosità dei dipendenti e la dislocazione territoriale. Per questo, le Parti si impegnano a favorire il ricorso alle forme di finanziamento previste per le attività di formazione e riqualificazione professionale e, in particolare, a Fondimpresa.

A garanzia e certificazione della qualità del processo, le attività connesse alla realizzazione dei percorsi formativi (analisi dei fabbisogni, scelta delle metodologie, definizione dell'impianto di monitoraggio) saranno gestite e monitorate con il supporto della società ENI Corporate University S.p.A., con sede legale a San Donato Milanese, via S. Salvo, 1, che opera dal 2001, anno di costituzione, nel campo dei servizi formativi facendo leva su una pluralità di metodologie di



apprendimento, incluse le più moderne frontiere digitali. Eni Corporate University S.p.A. è certificata ISO 9001:2015 (certificato CISQ/CERTIQUALITY S.r.l. n. 29518). In particolare, ENI Corporate University ha aggregato tutte le competenze e attività formative precedentemente presenti nelle varie realtà di business ENI e di essa fa parte anche la storica Scuola Enrico Mattei, da lui fondata nel 1957 come Scuola Superiore sugli idrocarburi, che oggi eroga il Master in Economia dell'Energia e dell'Ambiente.

- Il progetto di formazione e riqualificazione interesserà la gran parte dell'organico aziendale ENI ed è costituito da:
- Allegato 1: Progetto di formazione e riqualificazione - "our eni.fit for purpose";
- Allegato 2: Documento tecnico - Slides power Point di rappresentazione del piano delle attività formative del progetto;
- Allegato 3: Certificazione e monitoraggio a cura di Bureau Veritas Nexta, con sede in Via Mario Bianchini, 13/15, 00196 – Roma (P.I. 02455190344).

Le Parti convengono sull'esigenza di prevedere momenti di verifica in sede aziendale su richiesta di una delle stesse, in merito all'andamento dei percorsi formativi.

C) Il piano di esodo

ENI e le Organizzazioni Sindacali definiscono il seguente Piano di esodo volto a realizzare una corretta razionalizzazione degli organici in linea con le esigenze condivise nel presente contratto di espansione.

Il Piano è finalizzato ad accompagnare alla pensione fino ad un numero complessivo massimo di **900** risorse che cesseranno il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021.

Il piano troverà applicazione per i lavoratori che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021 e che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro abbiano maturato i requisiti richiesti dal punto 3, comma 3.1., della circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021.

Al fine di avviare una fase di verifica in merito alla manifestazione di interesse, il personale interessato potrà, preferibilmente entro il 30 giugno 2021, esplicitare la propria volontà di aderire al Piano dalla data di sottoscrizione della presente intesa. In caso di manifestazioni di interesse ricevute successivamente alla predetta data del 30 giugno 2021, l'Azienda si riserva di valutarne l'accoglimento.

Le risorse alle quali sarà consentito l'accesso al Piano previsto dal presente contratto di espansione dovranno sottoscrivere accordi di non opposizione con esplicito consenso in forma scritta.

Il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro verserà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del d.lgs. n. 22/2015, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del d.lgs. n. 22/2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.

Le Parti riconoscono che ricorrono i presupposti previsti dall'art. 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015, pertanto trattandosi di impresa con organico superiore a 1000 unità lavorative che attuerà un piano di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica in linea con i programmi europei che si impegna ad assumere una unità lavorativa per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso a risolvere il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2021, la società si avvarrà della riduzione dei versamenti per ulteriori 12 mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpl.

Il lavoratore non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i relativi requisiti.

Per i lavoratori che aderiranno al Piano di esodo le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dall'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015.

Sarà esclusivo onere del dipendente interessato farsi rilasciare dall'INPS e consegnarlo tempestivamente al datore di lavoro un documento attestante la situazione contributiva aggiornata che riporti il mese e l'anno di accesso alla pensione.

Allo scopo di dare attuazione al presente contratto di espansione, il datore di lavoro presenterà apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. L'azienda si obbliga a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

Le Parti convengono che le uscite riguarderanno unicamente e soltanto il personale che su base volontaria aderirà allo scivolo in possesso dei requisiti previsti dal punto 3, comma 3.1 della Circolare INPS n.48 del 24 marzo 2021. L'indennità non è, pertanto, riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi di cui



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

all'art.1, commi 239 e seguenti della legge 24 dicembre 2012, n. 228, della pensione anticipata (c.d. quota 100 o opzione donna)di cui rispettivamente agli artt. 14 e 16 del D,L, n. 4 del 28 gennaio 2019 e s.m.i. nonché della pensione anticipata per i lavoratori c.d. precoci di cui all'art. 1, commi 199 e seguenti della legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e s.m.i..

Le uscite saranno comunque subordinate alla compatibilità della richiesta di adesione del lavoratore interessato con le finalità del contratto di espansione, con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, tenuto altresì conto di particolari situazioni di fungibilità e capacità professionali, nonché al completamento da parte dell'INPS delle verifiche sui requisiti individuali per l'accesso a pensione.

A copertura del beneficio di cui al comma 5-bis dell'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015, la Società ha stimato la quantificazione della spesa per un importo complessivo pari a euro **45 milioni** (di cui 6 milioni nel 2021, 19 milioni nel 2022, 15 milioni nel 2023 e 5 milioni nel 2024.) e si riferisce ad un numero massimo di 900 lavoratori

Si allega al presente verbale, e ne costituisce parte integrante, il Progetto di formazione nonché la certificazione del Progetto da parte del Bureau Veritas Nexta.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, ENI e le Organizzazioni Sindacali presenti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivamente modificato dall'art.1, comma 349, legge 178/2020.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

La Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, al termine del confronto tra le Parti, trasmetterà tempestivamente il presente accordo alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione per i successivi adempimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

ENI SPA

FILCTEM CGIL



FEMCA CISL

UILTEC UIL

FIALC CISAL

UGL CHIMICI