

Verbale di Accordo

(Regolamentazione contratto di espansione di cui all'art. 41 del medesimo decreto legislativo, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 349, della Legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di Bilancio 2021))

Il giorno 01 aprile 2021 si sono incontrati in videoconferenza Eni SpA, anche in nome e per conto delle sue Società controllate (di seguito "Gruppo Eni"), e le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL, per la regolamentazione dei criteri applicativi e la definizione delle *policy* di incentivazione connessi al Contratto di Espansione sottoscritto presso il Ministero del Lavoro in data 01 aprile 2021.

Premesso che:

L'attuale mercato dell'energia sta vivendo una fase di profonda trasformazione caratterizzata dal perseguimento di obiettivi di sostenibilità ambientale, transizione ecologica, riduzione delle emissioni di gas serra, aumento dell'energia soddisfatta con fonti rinnovabili e miglioramento dell'efficienza energetica.

Tale trasformazione – in linea con i target definiti anche dalle Nazioni Unite e dall'Unione Europea – rende tuttavia in questa fase il mercato dell'energia volatile e caratterizzato da un andamento discontinuo.

Tali discontinuità sono state, inoltre, amplificate dagli impatti della pandemia di Covid-19.

Il Gruppo Eni - che opera nel settore dell'energia, strategico per lo sviluppo economico e sociale del Paese - ritiene essenziale accelerare il percorso di transizione energetica, in modo da poter prevedere lo sviluppo di nuovi progetti, la gestione, riconversione e valorizzazione degli impianti industriali, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del proprio capitale umano, la promozione e lo sviluppo di nuova occupazione.

Il Gruppo Eni ha di recente definito importanti obiettivi di sviluppo che la porteranno ad operare 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).

Per supportare al meglio il percorso di transizione energetica, Eni SpA ha recentemente modificato la sua struttura organizzativa istituendo 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.

Le due Direzioni Generali operano in 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.

A supporto delle due direzioni è stata inoltre costituita la nuova unità Technology, R&D, Digital ad evidenziare la grande rilevanza strategica che Ricerca e Sviluppo e innovazione tecnologica rivestono per Eni SpA e le sue Società controllate come leva imprescindibile per creare valore e crescere, grazie allo sviluppo di nuove tecnologie e alla loro rapida implementazione in campo su scala industriale.

Alle due Direzioni e alle Unità di supporto al business riferiscono in relazione allo specifico business le società del Gruppo.

Le parti concordano che per la prosecuzione e l'accelerazione del percorso di transizione energetica sarà fondamentale il ruolo del capitale umano e che l'adozione del Contratto di Espansione 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 con la sottoscrizione del Contratto di Espansione le parti hanno condiviso i principali profili professionali di cui l'azienda 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 è basato sulle competenze delle persone, un patrimonio che è stato costruito nel tempo e che deve essere continuamente alimentato attraverso la formazione, anche prevedendo momenti di progettazione congiunta su tematiche definite tra le parti (ad esempio, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tematiche afferenti alle nuove modalità di lavoro agile), utilizzando le opportunità offerte dalle nuove tecnologie. Le parti concordano che 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.

Ciò premesso, Eni Spa – anche in nome e per conto delle Società del Gruppo – e le OO.SS. hanno sottoscritto in data 01 aprile 2021 il Contratto di Espansione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

- 1) Il Piano di esodo è finalizzato ad accompagnare alla pensione complessivamente un numero di massimo 900 dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro, attraverso il ricorso al suddetto Contratto di espansione, entro la data del 30 novembre 2021 (secondo quanto previsto dai successivi punti ed in base alle istruzioni fornite dall'INPS in merito alla regolamentazione della relativa procedura). Al fine di meglio individuare gli ambiti in cui operare le riorganizzazioni atte a identificare i 900 potenziali fruitori del contratto di espansione, e conseguentemente dove operare gli inserimenti delle 300 risorse minime previste dalla norma, le parti si impegnano ad incontrarsi, a valle della ricezione delle manifestazioni di interesse all'uscita, entro luglio 2021, per continuare il confronto.
- 2) L'applicazione di quanto previsto dal Contratto di espansione riguarderà le risorse che alla data di sottoscrizione della presente intesa sono alle dipendenze di Eni Spa e delle sue Società controllate Italia che hanno sottoscritto il Contratto stesso.
- 3) Possono accedere al Piano i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi entro il 30 novembre 2021 dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.
- 4) Al fine di avviare una fase di verifica in merito alla manifestazione di interesse, il personale interessato potrà esplicitare la propria volontà di aderire al Piano nel periodo compreso tra la data di sottoscrizione della presente intesa e, preferibilmente, il 30 giugno 2021 consegnando all'Azienda (via DAM) il modulo

di preadesione compilato e sottoscritto comprensivo di delega a Eni SpA per l'effettuazione degli adempimenti previsti, anche in nome e per conto delle sue società controllate, secondo quanto stabilito dal procedimento di verifica per l'adesione al prepensionamento.

L'effettivo accesso al Piano resta comunque subordinato alla compatibilità della richiesta 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 successivo completamento da parte dell'INPS delle verifiche dei requisiti individuali.

Per favorire e facilitare le operazioni di verifica di interesse saranno divulgati appositi comunicati aziendali e individuate opportune modalità di informazione e supporto, anche congiunte, e saranno previsti momenti di analisi congiunta relativamente alla gestione delle richieste d'uscita.

- 5) In ogni caso troveranno applicazione i seguenti criteri di priorità:
 - a) compatibilità della richiesta rispetto alle esigenze organizzative aziendali con particolare riferimento alle finalità del contratto di espansione ed alla tutela delle competenze professionali;
 - b) Priorità al personale di staff di sedi direzionali/commerciali/industriale;
 - c) Esclusione del personale che raggiunge il requisito pensionistico (anche per la cd. pensione "quota 100") nel 2021;
 - d) Valutazione specifica su personale non di staff di sedi industriali con particolare riferimento ai lavoratori addetti a lavori in turno nel pieno rispetto della copertura delle posizioni in organico e dell'organizzazione del lavoro come da previsioni del CCNL.
 - e) Valutazione specifica per il personale affetto da patologie riconosciuta ai sensi della legge n° 68/1999 o altre situazioni di particolare gravità.

- 6) Come previsto dal Contratto di Espansione il Gruppo Eni conferma la propria volontà di attuare nel corso del 2021 un ricambio del mix quali - quantitativo e generazionale che consenta l'inserimento di un numero risorse da mercato esterno pari ad almeno 300 risorse con profili professionali concordati nel paragrafo "programma di assunzioni da mercato" del Contratto di Espansione. L'inserimento delle risorse avverrà prevalentemente su tutto il territorio nazionale. L'azienda inoltre, in coerenza con il processo di riorganizzazione innanzi descritto e stante l'attuale scenario economico, procederà all'assunzione da mercato di almeno ulteriori 200 risorse entro il 31 dicembre 2021. Particolare

attenzione sarà rivolta, stante l'organizzazione del lavoro attualmente vigente, alla copertura delle posizioni di lavoro dei lavoratori addetti a lavori in turno nel pieno rispetto delle previsioni del CCNL. Inoltre, sarà valutato con priorità l'inserimento delle risorse che nel 2020 hanno completato con profitto il percorso di apprendistato di III Livello (apprendistato di alta ricerca e formazione) relativo ai percorsi Master di II Livello Energy Innovation e Master di II Livello Engineering and Operations. Sarà inoltre effettuato un incontro specifico tra le parti con focus sull'utilizzo delle varie tipologie contrattuali d'inserimento.

7) In ottemperanza alle vigenti normative le modalità procedurali saranno:

- Domanda all'INPS da parte dell'Azienda corredata dal Contratto di Espansione e dall'elenco nominativo dei dipendenti interessati al piano, trasmesse secondo le modalità definite dall'Istituto al fine di attivare la procedura di verifica dei requisiti anagrafici e contributivi;
- Acquisizione da parte dell'Istituto previdenziale dell'esito dell'istruttoria e censimento dell'azienda; definizione dell'elenco definitivo dei dipendenti ammessi alla procedura di esodo in possesso dei requisiti normativi debitamente certificati;
- Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e, previa convalida della polizza fideiussoria, versamento all'INPS della provvista mensile della prestazione del contratto di espansione di cui all'art. 41 del medesimo decreto legislativo, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 349, della Legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di Bilancio 2021), con erogazione del trattamento nei confronti dell'ex dipendente da parte dell'Istituto a partire dal mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

8) A seguito di validazione da parte dell'INPS, l'Azienda dichiara di essere disponibile a corrispondere ai dipendenti che abbiano aderito al Piano, in aggiunta alle competenze di fine rapporto ed al TFR, un importo a titolo di incentivazione all'esodo, previa sottoscrizione con i medesimi di apposito verbale di conciliazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c., degli art. 410 e segg. c.p.c., in sede sindacale, che includa anche l'espressa rinuncia a qualsivoglia pretesa di carattere economico-normativa inerente l'intercorso rapporto di lavoro e la sua risoluzione.

Fermo restando quanto sopra, l'incentivo all'esodo, erogato secondo le norme sul trattamento pensionistico vigenti, sarà così quantificato:

- n. 4 mensilità per i dipendenti che raggiungono la prima decorrenza pensionistica entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 6 mensilità per i dipendenti che raggiungono la prima decorrenza pensionistica oltre i 12 mesi e fino a 24 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 9 mensilità per i dipendenti che raggiungono la prima decorrenza pensionistica oltre i 24 mesi e fino a 48 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 12 mensilità per i dipendenti che raggiungono la prima decorrenza pensionistica oltre i 48 mesi e fino a 60 mesi dalla cessazione del rapporto;

Per le sole risorse aderenti al Piano e la cui prima decorrenza pensionistica utile sia quella di vecchiaia verrà corrisposto – oltre a quanto indicato nel punto precedente - un ulteriore incentivo finalizzato a compensare forfettariamente la penalizzazione pensionistica derivante dalla mancata prosecuzione contributiva prevista dall'applicazione del Contratto di Espansione. L'ulteriore incentivo è così quantificato:

- n. 3 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici per la pensione di vecchiaia entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 6 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici per la pensione di vecchiaia oltre i 12 mesi e fino a 24 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 9 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici per la pensione di vecchiaia oltre i 24 mesi e fino a 36 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 12 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici per la pensione di vecchiaia oltre i 36 mesi e fino a 48 mesi dalla cessazione del rapporto;
- n. 15 mensilità per i dipendenti che raggiungono i requisiti pensionistici per la pensione di vecchiaia oltre i 48 mesi e fino a 60 mesi dalla cessazione del rapporto.

Resta convenuto che per mensilità ai fini del calcolo dell'incentivo all'esodo sarà presa a riferimento la retribuzione annua lorda alla data di cessazione del rapporto di lavoro diviso 12.

I suddetti importi, riconosciuti a titolo di incentivo all'esodo, saranno corrisposti entro tre mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fatta salva la piena titolarità del diritto in capo ai legittimi eredi.

Al personale che risolve il rapporto di lavoro prima della consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente, ai sensi

del cap. 7 del verbale di accordo dell'8 maggio 2018, un importo a titolo di premio di partecipazione pari al 70% dell'ultima erogazione di premio tabellare precedente con modalità proporzionali per i mesi di presenza effettiva.

Per quanto concerne l'importo residuo del Fondo Gas si rinvia a quanto definito sulla materia nel verbale di accordo del 18 aprile 2017.

- 9) Le parti, in piena coerenza con il modello partecipativo condiviso con il protocollo di relazioni industriali Insieme del 3 dicembre 2020, convengono di incontrarsi periodicamente per una verifica dell'andamento del piano di assunzioni, del programma formativo e del piano di esodi agevolati previsti dal Contratto di Espansione ed ove il vigente quadro normativo riguardante i requisiti pensionistici dovesse modificarsi, al fine di valutarne gli effetti ed individuare le necessarie azioni correttive. Le parti inoltre definiscono un percorso di informazione ed approfondimento volto a monitorare l'applicazione del presente accordo sui territori e siti produttivi coinvolti. Per rendere più efficace il confronto tra le parti, verranno svolti degli incontri specifici con le RSU/strutture sindacali territoriali competenti: gli incontri sul territorio saranno organizzati secondo un calendario definito in funzione della modulazione temporale delle azioni gestionali riguardanti il Contratto di Espansione.
- 10) I lavoratori che accederanno al Contratto di Espansione risolvendo il rapporto di lavoro, potranno mantenere l'iscrizione a Fondenergia e FASIE, secondo le modalità previste dai rispettivi regolamenti.

Il presente verbale di accordo è considerato dalle parti approvato e sottoscritto in remoto attraverso accettazione del contenuto dello stesso via e-mail.

ENI

Filctem/CGIL

Femca/CISL

Uiltec/UIIL

