

Roma – 28/01/2021 – Prot. 26

Ai Segretari Generali Regionali
Al Comitato Esecutivo Nazionale
Alle Strutture Regionali
Ai Responsabili Sindacali

Oggetto: Verbale accordo Enel 26 gennaio 2021 – incentivazione pensionamento “quota 100”

SINTESI

Sottoscritto accordo con Enel per l’incentivazione al pensionamento con “quota 100”. È interessato un numero limitato di lavoratori ed è garantita la volontarietà di accesso all’esodo. È previsto un monitoraggio per verificare il reintegro del personale di e-distribuzione che cessa dal servizio in base a tale accordo, in relazione al verbale del 11 dicembre 2020 (chiusura vertenza e-distribuzione).

DETTAGLI

Il 22 gennaio è stato sottoscritto tra FLAEI, FILCTEM, UILTEC ed ENEL un accordo che riconosce ai lavoratori che dovessero accedere alla pensione con la cosiddetta quota 100 un incentivo economico proporzionato al periodo di anticipo rispetto alla pensione di vecchiaia o anticipata.

Ricordiamo che il requisito per il riconoscimento della pensione con quota 100 è duplice: età pari o superiore a 62 anni e contributi previdenziali pari o superiori a 38 anni; detti requisiti devono essere raggiunti entro la data del 31 dicembre 2021. La pensione viene percepita dal lavoratore dopo una finestra di tre mesi (nel settore privato). Ricordiamo anche che la pensione con quota 100 prevede la non cumulabilità con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo fino al raggiungimento del termine per la pensione di vecchiaia (e quindi fino al compimento del 67° anno di età).

L’accordo ha carattere di volontarietà. Il singolo lavoratore che possedendo i requisiti intende aderire, deve esplicitare tale volontà all’azienda e documentare i requisiti stessi. L’adesione deve essere effettuata con un preavviso specifico:

- entro il 28 febbraio per i lavoratori che hanno già maturato i requisiti nel 2020 (in tale caso la cessazione deve avvenire il 31 marzo e la pensione potrà essere percepita dal 1° aprile 2020);
- con due mesi di anticipo rispetto alla cessazione se i requisiti sono maturati nel 2021 (in tale caso la cessazione avverrà dopo tre mesi dalla maturazione del requisito).

Il lavoratore aderente deve sottoscrivere il consueto verbale di accordo individuale (così come avviene ad esempio con l'accesso all'art. 4)

Nel verbale è stata inserita la possibilità di dimissioni anticipate rispetto alla data di pensionamento. I lavoratori che intendono anticipare l'uscita rispetto al pensionamento potranno farlo (cessando dal servizio il 31 marzo) e potranno percepire, oltre all'incentivo di cui si dirà più avanti, la NASPI (Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego). Si tratta comunque di un possibile anticipo di pochi mesi, dato che i lavoratori interessati dovranno comunque maturare i requisiti per il pensionamento con quota cento entro il 31 dicembre 2021.

L'Azienda ha la facoltà di posticipare la cessazione del lavoratore, fino al massimo al 31 marzo 2022. In tal caso al lavoratore verrà riconosciuto il medesimo incentivo che avrebbe percepito senza il differimento disposto dall'Azienda.

L'incentivo riconosciuto al lavoratore è composto dalla somma di due elementi:

- due mensilità fisse;
- mezza mensilità per ogni mese che intercorre fra la data di cessazione dal servizio e la data di maturazione del primo requisito utile per accedere alla pensione di vecchiaia o anticipata. Tali requisiti sono riferiti alle norme vigenti oggi, per cui si tratta di 67 anni di età per la pensione di vecchiaia, e di 42 anni e 10 mesi di contributi per la pensione anticipata.

Per il valore delle mensilità di cui sopra si prende a riferimento il valore della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, nella misura della media mensile dei 12 mesi precedenti a quello in cui viene presentata formale adesione al piano di incentivazione al pensionamento. Il valore di tale retribuzione è esplicitamente indicato nella parte posteriore del cedolino paga del dipendente, ed è quindi di facile verifica.

L'incentivo viene erogato all'atto della cessazione dal servizio (previa sottoscrizione del verbale di accordo individuale), e non è cumulabile con altri istituti contrattuali vigenti.

I lavoratori che avessero già sottoscritto accordi individuali di risoluzione consensuale anticipata non potranno accedere a tale istituto, così come risultano esclusi i lavoratori che avessero già presentato formalmente le dimissioni dall'Azienda.

Nel verbale viene confermata la previsione già inserita nell'accordo 7 ottobre 2020, che permette di valutare eventuali situazioni critiche, al fine di prevedere l'accesso ad una risoluzione anticipata con applicazione della NASPI. In questo caso la cessazione deve avvenire entro i termini previsti al momento dalla legge e cioè entro il 31 marzo 2021.

Infine, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo chiesto ed ottenuto di inserire una importante clausola di garanzia. Per evitare che l'attuazione del verbale porti ad una riduzione degli organici di e-distribuzione, è previsto che, in relazione all'accordo 11 dicembre 2020, siano monitorate le cessazioni in e-distribuzione al fine del necessario turnover.

CONCLUSIONI

Per la FLAEI si tratta di un accordo importante sotto diversi punti di vista. È stata codificata in modo condiviso una materia (quella degli incentivi all'esodo o al pensionamento) che normalmente è appannaggio delle sole Aziende garantendo in tal modo condizioni uniformi ai lavoratori. Vengono evitate significative

penalizzazioni ai lavoratori che hanno esigenza di anticipare il pensionamento rispetto ai criteri della riforma previdenziale Fornero.

Anche il richiamo inserito all'accordo dell'11 dicembre 2020 a tutela del perimetro occupazionale di e-distribuzione è un elemento rilevante per la valutazione complessiva di questo accordo.

Si apre ora la fase applicativa. Nei prossimi mesi i lavoratori interessati potranno valutare le proprie situazioni individuali e decidere liberamente l'adesione o meno a questo accordo. Per supportare la valutazione dei lavoratori, stiamo predisponendo un foglio di calcolo per i conteggi dell'incentivo che nei prossimi giorni metteremo a disposizione delle strutture FLAEI.

Cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale

All.: c.s.

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.

°

°

°

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