

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 dicembre 2021, utilizzando il sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente Accordo:

Enel S.p.A., anche in nome e per conto delle società italiane del Gruppo, rappresentata dai Sigg.: Stratta, Valente, Palumbo, Capitani, Scaramozzino, Chianese, Stellato, Barra, Panzeri.

e

FILCTEM, rappresentata dai Sigg.: Sorrentino, Tudino

FLAEI, rappresentata dai Sigg.: Testa, Froli, Marras, Saotta, Spitale

UILTEC, rappresentata dai Sigg.: Bottaro, Cozzolino, Ismari

Premesso che

- L'istituto del "contratto di formazione e lavoro" (di seguito CFL) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 3 della legge n. 863 del 19.12.1984 ed è stato successivamente abrogato dal D. Lgs. n. 276 del 10.09.2003.
- Dalla fine degli anni '80 fino al periodo di vigenza dell'istituto, Enel ha proceduto all'assunzione di dipendenti con CFL, trasformato poi, di norma, in contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- Con Accordo Sindacale Interconfederale dell'8 maggio 1986 tra Confindustria e CGIL CISL UIL, le Parti stabilivano che, per i CFL trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro venisse computato nell'anzianità di servizio ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e da contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità (in ambito elettrico, "supplementi dei minimi" e "aumenti biennali").
- Gli istituti dei supplementi dei minimi e degli aumenti biennali erano disciplinati, rispettivamente, dagli artt. 17 e 26 del CCL per i dipendenti elettrici all'epoca vigente: in particolare, l'art. 17 stabiliva che al lavoratore competeva, a far data dal primo giorno del mese successivo al compimento del primo e del secondo biennio di anzianità, un importo predeterminato a titolo di supplemento dei minimi; mentre l'art. 26 prevedeva, a decorrere dal compimento del terzo biennio di anzianità, un aumento biennale definito secondo misure predeterminate per ciascuna categoria di inquadramento.

- Con l'art. 36 del CCNL del 24 luglio 2001 la normativa contrattuale in materia di supplementi dei minimi e aumenti biennali è stata soppressa e sostituita con il nuovo istituto di natura economica collegato all'anzianità di servizio, denominato "aumenti periodici di anzianità". Nello specifico, tale disposizione ha previsto che "il lavoratore matura il diritto, a decorrere dal compimento del primo biennio di anzianità di servizio, ad un aumento biennale secondo gli importi per ciascuna categoria di inquadramento di cui alla tabella riportata, per un massimo di cinque aumenti".
- Inoltre, l'appena menzionato art. 36 ha disposto che "ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di categoria sono conservati, *ad personam* ed in misura fissa non assorbibile, gli importi percepiti a tale data a titolo di supplementi dei minimi e di aumenti biennali".
- A partire dall'anno 2010, si è sviluppato un filone di contenzioso avente ad oggetto il riconoscimento del periodo di durata del CFL anche ai fini della maturazione dei "supplementi dei minimi" e degli "aumenti biennali" con la conseguente richiesta delle relative differenze retributive.

Considerato che

- 1) La platea dei lavoratori potenzialmente interessati da tale contenzioso è costituita da coloro che percepiscono un assegno *ad personam*, a titolo di "aumento biennale" o di "supplemento dei minimi", di importo inferiore rispetto a quello che percepirebbero a seguito del ricalcolo dei predetti istituti a decorrere dalla data di assunzione del CFL.
- 2) Sulla base dei presupposti sopra indicati, le Parti, al solo fine di prevenire l'ulteriore sviluppo di contenzioso nonché favorire il componimento bonario delle controversie pendenti, intendono definire una soluzione conciliativa nei termini e con le modalità di seguito descritte.

Tutto quanto sopra premesso e considerato

si conviene quanto segue:

- A. Quanto definito nel presente accordo troverà applicazione nei confronti del personale, rientrante nelle condizioni specificate al precedente punto 1, che esprima la propria adesione alla soluzione conciliativa descritta nei sottostanti punti I e II, nei termini e con le modalità di cui al successivo paragrafo B del presente Accordo:

- I - Ai lavoratori che, a seguito del ricalcolo a decorrere dalla data di assunzione con CFL degli istituti dei “supplementi dei minimi” ovvero degli “aumenti biennali”, maturino un assegno *ad personam* di importo superiore rispetto a quello allo stesso titolo ad oggi percepito, verrà riconosciuto, in luogo di quest’ultimo, il nuovo importo in tal modo determinato, in cifra fissa lorda non assorbibile, con decorrenza dal 1° marzo 2022. Si riportano di seguito i valori di detto incremento, discendenti dalle tipologie di titolo di studio richiesto all’atto dell’assunzione stessa:

Supplementi dei minimi:

- IPSIA: euro 41,83
- Diploma: euro 56,80
- Laurea: euro 71,12

Aumenti biennali:

- IPSIA: euro 26,13
- Diploma: euro 33,72

- II - Agli stessi lavoratori verrà inoltre corrisposta *una tantum* una somma lorda forfettaria omnicomprensiva così calcolata:

- a) lavoratori che non hanno mai formalizzato atti interruttivi della prescrizione del diritto: importo lordo corrispondente a 4 annualità del valore dell’incremento specificato al precedente punto (valore punto A-I per 14 mensilità per 4);
- b) lavoratori che in passato hanno formalizzato atti interruttivi della prescrizione del diritto, tuttora produttivi di effetti in quanto eventualmente reiterati alla scadenza dei primi 5 anni:
 - ✓ b1) qualora gli stessi non abbiano anche proposto ricorso giudiziale, 80% dell’importo annuo (14 mensilità) per il numero di anni e/o frazioni di anno coperti dall’atto interruttivo della prescrizione.
 - ✓ b2) qualora invece i suddetti lavoratori abbiano già incardinato un giudizio, 90% dell’importo annuo (14 mensilità) per il numero di anni e/o frazioni di anno coperti dall’atto interruttivo della prescrizione.

Sono ovviamente esclusi i lavoratori che abbiano ricevuto in qualunque grado di giudizio una sentenza favorevole; laddove la stessa sia stata impugnata e il

relativo giudizio sia ancora pendente, l'Azienda si impegna a rinunciare allo stesso accollandosi le relative spese.

- La somma lorda forfettaria omnicomprensiva calcolata sulla base dei criteri sopra descritti sarà incrementata della percentuale pari al 10% per tener conto dei connessi riflessi sulle voci variabili. L'importo *una tantum* così definito è da considerarsi comprensivo di ogni effetto sugli istituti di legge e di contratto diretti e indiretti e non concorrerà ai fini del computo del trattamento di fine rapporto (TFR).
- B. L'erogazione degli importi di cui ai punti A-I e A-II che costituiscono la proposta conciliativa definita dal presente Accordo, avverrà in esito all'espletamento della procedura aziendale oggetto di esame con le OO.SS. stipulanti, descritta in allegato (all.1). Con riferimento a tale procedura si evidenzia in particolare quanto segue:
- a) nell'applicativo, verrà inserito l'elenco dei lavoratori aventi diritto, con indicazione dell'ammontare delle somme calcolate secondo i criteri sopra descritti;
 - b) il lavoratore effettuerà il download dell'Accordo individuale di Conciliazione secondo il format allegato (all.2) e, ricevuta adeguata assistenza dal rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, procederà alla relativa sottoscrizione, unitamente al medesimo rappresentante, provvedendo poi all'upload in procedura dell'Accordo stesso;
 - c) il procuratore della Società procederà quindi alla firma dell'Accordo in GO-SIGN, a seguito della quale la conciliazione si intende perfezionata.

Il dipendente dovrà aderire alla soluzione conciliativa entro il termine di sei mesi dal ricevimento della mail di cui alla procedura descritta in allegato 1).

Le Parti si danno atto che la procedura sopra descritta vale agli effetti dell'art. 2113 cc, ultimo comma secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 4 del CCNL vigente, in quanto ne rispetta lo spirito e le finalità, in particolare per quanto riguarda la necessaria assistenza del lavoratore ai fini della formazione di un consenso consapevole alla proposta conciliativa.

C)

1) I lavoratori rientranti nella platea di cui al punto 1) che abbiano già incardinato un giudizio, tuttora pendente, potranno accedere alla procedura di cui al punto B) per la

presa visione degli importi economici a ciascuno spettanti in base ai criteri suesposti e la successiva manifestazione di interesse alla conciliazione. La stessa sarà formalizzata nella sede giudiziale presso cui è pendente il contenzioso e prevederà anche la corresponsione di un importo pari a euro 1000 a titolo di contributo alle spese legali.

2) I lavoratori rientranti nella platea di cui al punto 1) il cui ricorso sia stato rigettato e non sia tuttora pendente, potranno parimenti accedere alla procedura di cui al punto B) e completare l'iter della transazione nei termini ivi previsti. Anche per questi ultimi la transazione prevederà la corresponsione di un importo pari a euro 1000 a titolo di contributo alle spese legali.

I contenuti del presente verbale saranno portati a conoscenza del personale con apposita informativa – da diffondere con i consueti strumenti di comunicazione aziendale – in modo da favorire la volontaria e consapevole adesione agli stessi.

LCS

Allegato 1 al Verbale di Accordo Sindacale del 21 dicembre 2021

Procedura ex art. 5 comma 4 CCNL 9 ottobre 2019 per la sottoscrizione della conciliazione di cui al Verbale di Accordo sindacale del 21 dicembre 2021

1. Gli aventi diritto vengono informati con e-mail della possibilità di accedere e accreditarsi alla piattaforma dedicata;
2. effettuato l'accesso, il dipendente procede al download del Verbale di Accordo Sindacale e valorizza il campo che attesta la presa visione dello stesso;¹
3. in esito a ciò, il dipendente visualizza la situazione riassuntiva della sua posizione completa dei dati anagrafici, con particolare riferimento a quelli relativi al CFL intercorso, nonché i valori economici oggetto della conciliazione di cui ai punti A-I e A-II del suddetto Verbale di Accordo Sindacale;
4. il dipendente procede al download dell'accordo individuale, di cui all'allegato 2 del Verbale di Accordo Sindacale;²
5. il dipendente acquisisce l'assistenza sindacale in merito a termini e modalità della conciliazione da parte del rappresentante della O.S. a cui è iscritto o a cui conferisce mandato (da individuarsi nell'ambito dei rappresentanti sindacali legittimati a prestare assistenza nelle procedure di conciliazione);
6. in esito a ciò, il dipendente sottoscrive l'accordo unitamente al predetto rappresentante sindacale;
7. Il dipendente procede all'upload in piattaforma dell'accordo individuale completo di tali sottoscrizioni;
8. dopo l'effettuazione dell'upload, il procuratore della Società procede alla firma dell'accordo individuale in GO-SIGN;

¹ Nel caso in cui abbia formalizzato un atto interruttivo di prescrizione tuttora produttivo di effetti, il dipendente valorizza l'apposito campo e allega il relativo documento. In questo caso, la procedura è sospesa fino all'esito del controllo da parte dell'unità aziendale competente circa la corrispondenza del predetto atto interruttivo ai requisiti di tempo, forma e contenuto previsti; in caso di esito positivo, la suddetta unità valorizza il relativo campo, con l'inserimento della data di ricezione dell'atto da parte dell'Azienda. In caso di esito negativo, il dipendente viene informato dello stesso con indicazione delle relative motivazioni ed eventuale richiesta di documentazione integrativa. In esito ai descritti passaggi il dipendente potrà riprendere la procedura dal punto 3.

² Nel caso in cui il dipendente abbia invece un giudizio pendente, anziché effettuare il download del verbale, procede a valorizzare il campo relativo alla manifestazione di interesse alla conciliazione per la successiva formalizzazione in sede giudiziaria; la procedura, pertanto, si conclude e l'interessato riceverà una comunicazione di conferma della ricezione.

9. con l'apposizione della firma del procuratore della Società la conciliazione si intende perfezionata come previsto dal Verbale di Accordo Sindacale;
10. del completamento della procedura viene data comunicazione al lavoratore, che potrà così procedere al download dell'accordo individuale sottoscritto;
11. gli importi definiti vengono corrisposti entro il termine di 60 giorni dal perfezionamento dell'accordo individuale.

Allegato 2 al Verbale di Accordo sindacale del 21 dicembre 2021

Accordo di conciliazione sottoscritto nell'ambito della procedura prevista dal Verbale di Accordo Sindacale del 21 dicembre 2021 ai sensi dell'art. 5 comma 4 CCNL 9 ottobre 2019

Premesso che

- A. A partire dall'anno 2010 si è sviluppato un filone di contenzioso avente ad oggetto il riconoscimento del periodo di durata del contratto di Formazione e Lavoro (di seguito CFL) anche ai fini della maturazione dei "supplementi dei minimi" e degli "aumenti biennali" con la conseguente richiesta delle relative differenze retributive.
- B. In data 21 dicembre 2021 Enel S.p.A. e le Organizzazioni sindacali Filctem, Flaei e Uiltec, al solo fine di prevenire l'ulteriore sviluppo di contenzioso nonché favorire il componimento bonario delle controversie pendenti, hanno sottoscritto il Verbale di Accordo Sindacale con il quale si è inteso definire una soluzione conciliativa nei termini e con le modalità nello stesso descritti.
- C. Tale Verbale di Accordo Sindacale è efficace anche nei confronti del sottoscritto Sig. *** in quanto rientrante nella platea dei lavoratori potenzialmente interessati da tale contenzioso, costituita da coloro che percepiscono un assegno *ad personam*, a titolo di "aumento biennale" o di "supplemento dei minimi", di importo inferiore rispetto a quello che percepirebbero a seguito del ricalcolo dei predetti istituti a decorrere dalla data di assunzione del CFL.

La premessa è parte integrante, sostanziale ed essenziale della presente conciliazione.

- La Società ***, al solo fine di evitare l'alea del procedimento giudiziario riconosce in via transattiva al sottoscritto *** nato a *** il *** matr. n. *** la possibilità di aderire al suddetto Accordo nei termini e con le modalità nello stesso indicati.
- Il sottoscritto Sig. ***, dopo aver preso visione del Verbale di Accordo Sindacale sopra citato, ha ricevuto adeguata assistenza sindacale da parte del Sig. *** della O. S. ***, alla quale ha conferito mandato, in merito a termini e modalità della conciliazione.

Il sottoscritto Sig.*** dopo aver preso atto del contenuto della predetta soluzione conciliativa e dei relativi importi economici, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 comma 4, manifesta il proprio consenso consapevole ad aderire alle previsioni

di cui al succitato Verbale di Accordo Sindacale, accettando le condizioni di seguito specificate:

- 1) riconoscimento, con decorrenza dal 1° marzo 2022, di un assegno ad personam, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 24 luglio 2001, sostitutivo di quello vigente, incrementato, rispetto allo stesso, dell'importo lordo di euro *** .
- 2) somma lorda forfettaria omnicomprensiva una tantum calcolata in base ai criteri di cui al punto A – II del Verbale di Accordo pari a *** euro, comprensiva della maggiorazione del 10 % per tener conto dei connessi riflessi sulle voci variabili.
- 3) Contributo alle spese legali pari a 1000 euro (solo per lavoratori che hanno promosso un giudizio non più pendente ai sensi di quanto previsto del punto C2) del Verbale di Accordo)

L'importo così definito è da considerarsi comprensivo di ogni effetto sugli istituti di legge e di contratto diretti e indiretti e non concorrerà ai fini del computo del trattamento di fine rapporto (TFR).

La Società *** si impegna a corrispondere gli importi di cui ai punti 1) e 2), entro 60 giorni dalla data del perfezionamento del presente Accordo di conciliazione, che sarà oggetto di relativa comunicazione.

Il sottoscritto, nell'aderire alle previsioni del Verbale di Accordo Sindacale nei termini sopra esposti, rinuncia nei confronti della Società *** e dei suoi danti causa a qualsivoglia rivendicazione inerente le spettanze relative ai predetti due istituti degli ex aumenti biennali e supplementi dei minimi e a ogni altra pretesa direttamente o indirettamente connessa con gli stessi.

Il Sig. *** con la sottoscrizione del presente Accordo si dichiara pienamente soddisfatto in ordine alla rivendicazione di cui in premessa e dichiara di non aver più nulla a pretendere al riguardo.

Letto confermato e sottoscritto

Il Lavoratore

Il Procuratore della Società

Il Rappresentante Sindacale



ENEL-ITA-21/12/2021-0088576

People and Organization Italy
People Operations & Industrial Relations
Industrial Relations

Viale Regina Margherita 125 - 00198 Roma
T +39 06 83051

Spett.li OO.SS.
FILCTEM Segreteria Nazionale
segreteria.generale@filctemcgil.it

FLAEI Segreteria Nazionale
nazionale@flaeicisl.org

UILTEC Segreteria Nazionale
segreteria.nazionale@uiltec.it

ITA/PO/PO&IR/IR

enelitalia@pec.enel.it

Oggetto: Accordo sindacale del 21 dicembre 2021 - Chiarimenti applicativi

In relazione alle intese intercorse in occasione delle trattative per la definizione della ipotesi conciliativa riguardante i lavoratori assunti con Contratto Formazione e Lavoro di cui all'Accordo sindacale in oggetto, Vi precisiamo quanto segue:

- per i lavoratori assunti con Contratto Formazione e Lavoro con il titolo di studio "Licenza Media" il valore dell'incremento dell'assegno ad personam di cui al punto A-I dell'Accordo sarà quello previsto per il titolo di studio "IPSIA";
- per coloro che, pur non rientranti nella platea di cui al punto 1) dell'Accordo, abbiano incardinato un giudizio tuttora pendente, verrà prevista la corresponsione di un contributo spese legali di euro 1000 a fronte di rinuncia formalizzata in tale sede; il medesimo contributo sarà previsto anche a favore dei lavoratori che, come i primi, non rientrano nella suddetta platea, e abbiano ricevuto una sentenza sfavorevole, a fronte della rinuncia a successiva impugnazione da formalizzare nelle sedi competenti;
- per coloro che, pur non rientranti nella platea di cui al punto 1) dell'Accordo, abbiano ricevuto una sentenza favorevole, laddove la stessa sia stata impugnata e il giudizio sia ancora pendente, l'Azienda si impegna a rinunciare al medesimo accollandosi le relative spese;
- ai fini dell'applicazione dell'istituto del Premio di Fedeltà, il periodo di formazione e lavoro verrà riconosciuto a favore di coloro che, solo con il computo dello stesso, maturino i requisiti per il pagamento del relativo importo in una data antecedente alla cessazione in base ad accordi di risoluzione consensuale.

Distinti saluti.

GIUSEPPE CAPITANI
Il Responsabile

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.. La riproduzione dello stesso su supporto analogico è effettuata da Enel Italia S.p.A. e costituisce una copia integra e fedele dell'originale informatico, disponibile a richiesta presso l'Unità emittente.



SEGRETERIA NAZIONALE

NOTA ESPLICATIVA SU ACCORDO ENEL 21/12/2021

L'accordo 21/12/2021 pone le basi per chiudere la vertenza relativa al riconoscimento del periodo di formazione e lavoro ai fini del riconoscimento dei vecchi istituti contrattuali degli aumenti biennali e supplementi dei minimi, congelati dal contratto di settore del 2001.

La premessa dell'accordo è stata la condivisione del perimetro di applicazione dello stesso. In pratica i lavoratori interessati dalla "transazione" sono coloro che effettivamente, dal luglio 2001, hanno percepito un importo a titolo di ex aumenti biennali di anzianità o di ex supplementi dei minimi inferiore a quello che avrebbero percepito se gli fosse stata considerata anche l'anzianità di servizio svolto come CFL. Di fatto quindi il danno economico subito da questa platea di lavoratori è permanente e prosegue dal luglio 2001 sino ai nostri giorni (e per il futuro). Rimangono invece esclusi i lavoratori, assunti come CFL, che tale danno permanente non lo hanno subito, avendo già maturato e percepito dal luglio 2001 il giusto numero di aumenti biennali (o supplementi dei minimi) considerando anche l'anzianità di CFL.

Tipicamente rientrano nel campo di applicazione dell'accordo:

- I lavoratori assunti negli anni '80 in CFL e che hanno convertito il rapporto a tempo indeterminato **DOPO** il 1° luglio 1989 (ai quali "manca" un aumento biennale di anzianità);
- I lavoratori assunti in CFL **PRIMA** del 2 luglio 1999 (ai quali "manca" un supplemento dei minimi).

Tale ripartizione non è vincolante, dato che **l'accordo risulta applicabile a TUTTI i lavoratori assunti con CFL che possano dimostrare il mancato percepimento dal luglio 2001 di un aumento biennale o di un supplemento dei minimi.**

L'adesione del singolo lavoratore all'accordo è **volontaria**, ed avviene attraverso una procedura, definita nell'accordo stesso, che permette di dare una forma legalmente vincolante all'accordo individuale di adesione del lavoratore. E' stato utilizzato, per questa occasione, il meccanismo contrattuale introdotto nel nuovo art.5 del CCNL 2019.

I lavoratori che aderiscono all'accordo ottengono:

1. il riconoscimento, a partire dal 1° marzo 2022, del nuovo importo a titolo di "ex aumenti biennali di anzianità" oppure di "ex supplementi dei minimi", **incrementato del valore indicato nell'accordo in base al titolo di studio di assunzione**. Ciò equivale a riconoscere il valore effettivo dell'aumento biennale (o del supplemento) che il lavoratore avrebbe percepito se gli fosse stata riconosciuta l'anzianità come CFL;
2. Una somma una tantum pari a 4 annualità del suddetto valore dell'aumento biennale (o supplemento dei minimi) moltiplicato per 14;

3. Per i lavoratori che hanno interrotto il decorso della prescrizione, l'una tantum del punto precedente è riconosciuta per un numero di anni/mesi pari all'80% di quelli coperti dalla interruzione della prescrizione (a titolo di esempio, un lavoratore che abbia interrotto la prescrizione con una PEC nel 2017, percepirà un numero di annualità pari all'80% di quelle decorrenti tra il 2012 (2017 meno 5 anni) ed il 2021, ovvero 80% di 9 = 7,2).
4. Per i lavoratori che siano ricorsi in giudizio e lo stesso sia ancora pendente, l'una tantum sarà calcolata secondo lo stesso criterio di cui al punto precedente ma la percentuale sarà pari al 90%. Secondo lo stesso esempio di sopra (interruzione della prescrizione nel 2017), le annualità saranno pari al 90% di 9 = 8,1.

Tutte le somme una tantum sopra indicate sono maggiorate del 10% per tenere conto **in modo forfetario** degli effetti sugli istituti differiti (come ad esempio TFR, straordinari ecc.).

Come detto, sarà istituita una piattaforma informatica, regolata da una procedura annessa all'accordo, tramite la quale ogni lavoratore avente diritto potrà verificare la propria situazione, inviare la documentazione di supporto, scaricare il verbale di accordo transattivo individuale e procedere alla sua sottoscrizione.

Ai fini della validità dell'accordo individuale, lo stesso dovrà essere sottoscritto anche da un rappresentante sindacale con firma depositata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, al fine di attestare di aver fornito adeguata assistenza e informazione al lavoratore sul contenuto dell'accordo stesso e dei suoi effetti.

Questo passaggio è particolarmente importante, in quanto permette ai nostri rappresentanti di essere attivamente coinvolti per fornire assistenza ai nostri iscritti ed a tutti i lavoratori che si rivolgeranno alla FLAEI.

Il verbale sottoscritto come sopra dovrà essere inviato dal lavoratore sempre tramite la piattaforma suddetta, e l'Azienda lo sottoscriverà e provvederà ad erogare le somme dovute entro 60 giorni.

Tutti i lavoratori interessati riceveranno una mail che li informa della possibilità di accedere alla piattaforma. L'adesione del lavoratore dovrà avvenire entro 6 mesi dal ricevimento della suddetta mail. Al momento è prevista l'attivazione di tutta la procedura con l'invio della mail non prima della seconda metà di gennaio 2022, essendo necessario un impegnativo lavoro di predisposizione da parte dell'Azienda.

I lavoratori che abbiano in corso un giudizio ancora pendente potranno accedere alla piattaforma e visualizzare la propria situazione. L'accordo di conciliazione in tale caso andrà sottoscritto in giudizio, alle stesse condizioni previste dall'accordo. In tale caso sarà riconosciuto anche un contributo spese legali di 1.000 €.

Se il giudizio legale ha avuto un esito negativo e non è pendente avanti al giudice, i lavoratori aventi diritto potranno comunque accedere alla procedura per l'adesione all'accordo vedendo riconosciuto lo stesso contributo per spese legali di 1.000 euro.

Precisiamo che se, nei diversi gradi di giudizio, il lavoratore avesse vinto la causa (ad esempio per averla vinta in primo grado ed Enel è ricorsa in appello), il lavoratore mantiene le somme già riconosciute dal Giudice (sia a titolo di emolumenti che di spese legali) e l'ENEL è impegnata a ritirare il proprio appello accollandosi le relative spese legali.

I lavoratori che non rientrano nel campo degli aventi diritto come sopra specificato e che abbiano nel tempo avviato una causa che sia pendente oppure abbia avuto esito negativo potranno ricevere un contributo spese legali di 1.000 euro se rinunceranno al ricorso giudiziale o all'impugnativa con le forme necessarie. In sostanza, ENEL riconoscerà a tutti i lavoratori assunti in CFL che abbiano instaurato una causa su questo tema il contributo spese legali.

Ricordiamo che il contributo spese legali verrà riconosciuto a fronte di apposita documentazione fiscale del legale, ed in tal modo detto contributo non sarà tassato.

I lavoratori che avrebbero maturato l'istituto del Premio di Fedeltà al lavoro (25° e 35° anno di anzianità) tenendo conto anche del periodo lavorato come CFL e che risolvano il rapporto di lavoro in modo consensuale riceveranno il Premio di Fedeltà in base all'anzianità complessiva compreso il periodo di CFL. Infine, dal punto di vista fiscale e contributivo, occorre precisare che la normativa vigente prevede che le somme una tantum (quali quelle previste dall'accordo 21 dicembre 2021) siano tassate come reddito corrente e vengano assoggettate a contribuzione previdenziale (e pertanto saranno vevoli anche ai fini pensionistici).