

## 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