

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).