

**Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Iren  
dell'art.4, commi 1-7 legge n. 92/2012 e s.m.i.**

Il giorno 7 novembre 2017 in Roma

tra

Iren S.p.a. - anche a nome e per conto delle Società da essa controllate (direttamente o indirettamente), Iren Ambiente S.p.a., Iren Energia S.p.a., Iren Mercato S.p.a., Ireti S.p.a., AMIAT S.p.A., TRM S.p.A., Iren Rinnovabili S.p.a., Atena Trading S.p.a., Salerno Energia Vendita S.p.a., Atena S.p.a., Iren Acqua S.p.a., Iren Acqua Tigullio S.p.a., Am.Ter. S.p.a., Iren Laboratori S.p.a. -, di seguito il Gruppo o l'Azienda,

e

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, rappresentate dalle Segreterie nazionali di categoria FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL, FLAEI/CISL, FP/CGIL, UILTRASPORTI/UIL, FIT/CISL RETI e FIADEL - con le Delegazioni Territoriali -, ovvero le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nel Gruppo e in ciascuna Società,

di seguito -nel loro insieme- le Parti,

premesso che

- ✓ nel biennio 2015-2016 il Gruppo Iren ha dato attuazione ad un percorso di incentivazione all'esodo, di cui all'art. 4 della legge 92/2012, con l'obiettivo di superare le criticità competitive esistenti, anche attraverso un processo di ricambio generazionale;
- ✓ in tale contesto è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nel Gruppo e per ciascuna Società interessata, in data 24 ottobre 2014, l'"**Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Iren dell'art.4, commi 1-7 legge n. 92/2012**" e successivamente i relativi accordi sindacali aziendali attuativi, Accordo che si ritiene aver raggiunto i suoi obiettivi fondamentali, pur con varie criticità attuative;
- ✓ dalla fine del 2014 il Gruppo si è profondamente modificato, impegnandosi in un processo di ristrutturazione e riorganizzazione che ha consentito di migliorare i risultati economici, aggregando importanti realtà societarie quali AMIAT S.p.A. e Atena S.p.A.;
- ✓ i processi di ristrutturazione, aggregazione e integrazione sono tuttora in corso e la pressione competitiva è crescente, con evidenti implicazioni sugli assetti produttivi, sui costi -ivi compreso il costo del lavoro- e sul dimensionamento degli organici; in particolare
  - continua la flessione della produzione da fonti termoelettriche, ormai strutturalmente proiettata non solo verso la progressiva riduzione dei margini operativi, ma anche verso la mancata copertura dei costi variabili di funzionamento, con un ruolo crescente della produzione da fonti rinnovabili;
  - per quanto riguarda tutti i settori regolati, prosegue la tendenza alla riduzione in termini reali delle tariffe a copertura dei costi operativi e della remunerazione degli investimenti;
  - i margini di vendita nei settori liberalizzati si stanno riducendo e al contempo aumentano da un lato la presenza di *competitor*, dall'altro le difficoltà nei pagamenti da parte dei clienti;
  - nel prossimo triennio si prevede che abbiano luogo le gare per l'affidamento del servizio in numerosi Ambiti ad oggi gestiti dal Gruppo;
- ✓ le criticità di contesto sopra evidenziate implicano non solo un'attenta gestione degli investimenti per lo sviluppo, ma anche una drastica riduzione dei costi operativi, a partire da quelli delle funzioni di supporto e di servizio;
- ✓ è presupposto fondamentale del Piano Industriale conseguire gli obiettivi su gestione degli investimenti e riduzione dei costi di cui sopra, nella logica di uno sviluppo sostenibile, anche in previsione di ulteriori percorsi di aggregazione;
- ✓ il riequilibrio della composizione professionale e demografica della forza lavoro, tenuto anche conto delle difficoltà di gestione del turnover a seguito dell'allungamento dell'età pensionabile, continua a essere uno dei fattori chiave ai fini del mantenimento della competitività del Gruppo, dovendosi acquisire nuove competenze e al contempo adeguare quelle esistenti;

- ✓ al fine di adeguare il dimensionamento degli organici alla mutata e critica situazione di contesto, è necessario utilizzare una pluralità di strumentazioni per affrontare la situazione evidenziata e mantenere un profilo competitivo sia sui mercati regolati sia su quelli liberalizzati, evitando misure ad elevato impatto sociale, con l'impegno a trovare soluzioni ai problemi occupazionali attraverso il dialogo costruttivo tra le Parti, nel rispetto del sistema di relazioni industriali di Gruppo;

considerato che

- ✓ per quanto riguarda in particolare il personale e l'organizzazione del lavoro, si è congiuntamente definito che possono essere applicati in via prioritaria, nello spirito e per le finalità esposte in premessa, i seguenti strumenti:
  - a) da una parte, a fronte delle mutate esigenze organizzative e occupazionali, al fine di adeguare il dimensionamento e la qualificazione degli organici alla mutata e critica situazione di contesto, con la previsione di uscite fino a 300 dipendenti,
    - per ridurre strutturalmente gli organici e il costo del lavoro, incentivazione all'esodo sulla base delle modalità già attuate nel Gruppo;
    - per garantire la piena occupabilità dei dipendenti resi disponibili da processi di efficientamento ed ottimizzazione che non siano destinatari, per motivi anagrafici, dell'applicazione delle misure di cui al punto precedente, mobilità geografica/ professionale e internalizzazione di attività;
    - per assicurare la adeguatezza delle risorse ai percorsi di cambiamento da realizzare, formazione e addestramento professionale;
  - b) dall'altra, inserimento di nuovo personale a tempo indeterminato, utilizzando il contratto di apprendistato quale forma di inserimento di riferimento per le assunzioni dei giovani e prevedendo l'attuazione dei necessari percorsi formativi -anche in collaborazione con Scuole, Università e Istituzioni formative- sulla base delle esigenze rilevate;
- ✓ in tale ambito, si è inoltre congiuntamente definito di finalizzare il confronto sul sistema degli appalti esistente nel Gruppo, fermo restando il rispetto di quanto stabilito dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi aziendali/territoriali, nonché l'osservanza di tutte le disposizioni di legge in materia, con la definizione di un specifico Accordo, volto fra l'altro alla reinternalizzazione di servizi, da finalizzarsi fra le Parti entro la fine del 2017 con il coinvolgimento delle strutture sindacali nazionali;
- ✓ il Gruppo, in relazione a tutto quanto sopra, è disponibile ad intervenire sui dipendenti che maturino entro dicembre 2020 il diritto a pensione ed intende privilegiare le uscite su base volontaria, evitando il ricorso a procedure ex artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 (nel cui ambito la legge 22/2012 consente di inserire le prestazioni di cui all'art. 4 legge 92/2012) per il personale eccedente a seguito di processi di riorganizzazione/ristrutturazione;

tenuto conto che

- ✓ le Parti condividono che la finalizzazione dell'accordo tenga conto di alcune condizioni essenziali ed in particolare:
  - un'adeguata pianificazione delle uscite, aprendo nel contempo al reimpiego delle risorse interne attraverso misure di formazione, addestramento e mobilità professionale, nonché alla definizione di un piano di assunzioni finalizzata ad assicurare contestualmente le competenze professionali necessarie per il pieno funzionamento nei processi operativi e lo sviluppo di nuove attività;
  - la doverosa attenzione ai costi, considerando indispensabile che ogni azione sia orientata al perseguimento degli obiettivi di efficientamento e di stabilità finanziaria del Gruppo;
  - la compatibilità economico-finanziaria degli interventi da attuarsi rispetto ai bilanci di esercizio in cui si collocano, e in particolare degli importi già deliberati dal Consiglio di Amministrazione, con la disponibilità a riesaminare gli stessi in caso di adesioni al piano di esonero superiori alle previsioni;
- ✓ a fronte delle uscite l'Azienda prevede, nello specifico, di realizzare un piano di assunzioni (finalizzate prioritariamente a giovani) corrispondenti indicativamente al 50% complessivo delle uscite nelle posizioni di Staff e al 80% delle posizioni dei settori operativi, tenendo conto prioritariamente delle esigenze dei settori operativi, con l'applicazione dei CCNL di riferimento;

- ✓ il Gruppo ha ribadito che il piano di incentivazione all'esodo non è finalizzato ad incrementare il livello di esternalizzazioni e ha inoltre avviato un piano di internalizzazione, azzerando le collaborazioni a progetto e riducendo al minimo l'utilizzo dei contratti di somministrazione;
- ✓ il Gruppo si impegna ad un confronto sul nuovo Piano Industriale del Gruppo e a migliorare il processo di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori, anche attraverso il nuovo Protocollo delle Relazioni Industriali;

**tutto ciò premesso e considerato**

le Parti definiscono la seguente regolamentazione quadro che costituisce parte integrante e sostanziale degli accordi sindacali attuativi di ciascuna delle Società interessate, nei quali sono indicate la quantificazione e ripartizione dei dipendenti interessati dalle misure dell'art. 4, commi da 1 a 7 ter della citata legge n. 92/2012 e sue successive modifiche ed integrazioni (di seguito indicata "art. 4").

**1. Piano di misure per i lavoratori più anziani in attuazione dell'art. 4**

- 1.1. L'attivazione delle misure del citato art. 4, i cui oneri ricadono esclusivamente sulle Aziende, è finalizzata a realizzare, in modo non traumatico, il corretto dimensionamento degli organici e creare le condizioni di ricambio generazionale.
- 1.2. Le Società del Gruppo Iren interessate al piano di attuazione dell'art. 4 sono le seguenti: Iren S.p.A., Iren Ambiente S.p.a., Iren Energia S.p.a., Iren Mercato S.p.a., Ireti S.p.a., AMIAT S.p.A., TRM S.p.A., Iren Rinnovabili S.p.a., Atena Trading S.p.a., Salerno Energia Vendita S.p.a., Atena S.p.a., Iren Acqua S.p.a., Iren Acqua Tigullio S.p.a., Am.Ter. S.p.a., Iren Laboratori S.p.a..
- 1.3. In conformità a quanto previsto dalla citata legge, le Società sopraindicate si impegnano:
  - ✓ a presentare apposita domanda all'INPS, accompagnata da una fideiussione a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi previsti dalla legge;
  - ✓ a corrispondere, tramite l'INPS, a favore dei dipendenti coinvolti nel piano e in caso di esito positivo dell'istruttoria, una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti ("isopensione") e a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento, entro un periodo massimo di 24 mesi dalla cessazione del rapporto;
  - ✓ a versare mensilmente a INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione, con pagamento delle prestazioni a partire dal primo mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro con le modalità previste per il pagamento delle pensioni dalle leggi vigenti e dalle circolari dell'INPS.

**2. Durata del Piano e dipendenti interessati**

Il presente Piano è finalizzato ad accompagnare alla pensione i dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro negli anni 2018 e 2019 secondo quanto previsto dai successivi punti.

I dipendenti delle Società interessate al piano sono coloro che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata, entro il 31.12.2020, cessando il rapporto di lavoro in base alle regole vigenti, comprensive dell'adeguamento alla speranza di vita, ove definita dalle vigenti normative.

Per le cessazioni in forza del presente accordo, le Aziende si impegnano, comunque, a recepire in via automatica le modifiche che interverranno in materia.

Nei confronti dei lavoratori che risolvano il rapporto di lavoro aderendo al piano di incentivazione oggetto del presente Accordo opererà in ogni caso una clausola di salvaguardia, in forza della quale si terrà conto dell'eventuale slittamento della data di accesso al trattamento pensionistico a seguito di eventuali futuri provvedimenti legislativi di modifica dell'attuale contesto di riferimento normativo.

Resta inteso che coloro che maturano il diritto a pensione fra 1.1.2018 e 31.12.2018 e coloro che riterranno di cessare dal servizio entro il 31.12.2018 avendo già acquistato il diritto a pensione entro il 30.5.2017 usufruiranno dell'incentivazione all'esodo sulla base delle modalità già attuate in precedenza nel Gruppo, con l'erogazione di 0.75 mensilità di retribuzione per ogni anno mancante al compimento dei 70 anni di età come da Comunicato di Gruppo numero 14 del 10 giugno 2014.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in black and blue ink.]*

In relazione a quanto sopra, nella tabella allegata (allegato a) al presente verbale sono riportati i requisiti vigenti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata.

La quantificazione ed articolazione dei dipendenti interessati verrà riportata negli accordi sindacali aziendali attuativi dell'art. 4 per ciascuna Società.

### **3. Cessazione delle prestazioni**

Le prestazioni nei confronti dei dipendenti interessati vengono meno al raggiungimento dei requisiti pensionistici minimi per l'erogazione della pensione di vecchiaia o della pensione anticipata.

Poiché la prestazione erogata dall'INPS non è cumulabile con redditi di lavoro dipendente o autonomo, in caso di eventuale percezione di tali redditi l'Istituto non opererà alcuna riduzione della prestazione stessa.

### **4. Percorso di attuazione**

Con l'obiettivo di acquisire in via anticipata elementi di certezza sulle uscite, sarà effettuata una fase di verifica sulle **manifestazioni di interesse** al piano in ogni Società, a partire dal 20 novembre fino a 15 dicembre 2017. A tal fine verrà fornita ampia comunicazione al personale, indicando il termine per raccogliere le manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti interessati alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Alla scadenza del termine di raccolta delle manifestazioni di interesse, verrà comunicato alle Organizzazioni Sindacali il numero degli aderenti per ciascuna Società e si procederà – entro i 5 giorni successivi dalla comunicazione degli esiti della verifica sindacale - alla stipula di accordi aziendali attuativi dell'art. 4 secondo il facsimile allegato.

Conclusi gli accordi attuativi, si procede all'avvio della seguente procedura, come da indicazioni operative impartite dai competenti organi:

- domanda all'INPS da parte di ciascuna Società, con allegato l'accordo sindacale e gli elenchi nominativi dei dipendenti, che hanno già manifestato interesse ai sensi del punto 4, accompagnata da fideiussione bancaria secondo le indicazioni che saranno date dall'Istituto previdenziale, previa informativa a ciascun interessato dell'attivazione delle verifiche di art. 4 da parte della Società;
- verifica con INPS, in ordine alla presenza dei requisiti previsti dalla legge per l'attivazione delle misure;
- acquisizione da parte dell'Istituto previdenziale dell'esito dell'istruttoria ed emissione del provvedimento amministrativo INPS di validazione;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e versamento all'INPS della provvista mensile della prestazione di art. 4, con erogazione del trattamento nei confronti dell'ex dipendente da parte dell'Istituto a partire dal mese successivo a quello di cessazione.

### **5. Tempistica delle cessazioni e delle risoluzioni consensuali**

Fermo restando che ciascuna Azienda si riserva la possibilità (in caso di esigenze tecnico-organizzative e di incompatibilità economico-finanziarie) di disporre un eventuale differimento delle uscite di singoli dipendenti, tenuto conto delle tempistiche richieste dalla procedura di cui sopra e della necessità di gestire in modo ottimale il flusso delle uscite e delle entrate -attuando tutte le attività a tal fine necessarie-, le cessazioni dei rapporti di lavoro avverranno:

- in data 1.6.2018 (ultimo giorno lavorativo 31.5.2018), con un massimo di 24 mesi di anticipo dalla data di maturazione dei requisiti, per coloro che maturano i requisiti fra 1.1.2019 e 31.5.2020;
- in date successive, con 24 mesi di anticipo dalla data di maturazione dei requisiti, per coloro che li maturano successivamente, entro il 31.12.2020.

Le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro dovranno essere finalizzate dagli interessati entro e non oltre tre mesi prima della data di cessazione.

### **6. Criteri di priorità**

Nel caso in cui le manifestazioni di interesse pervenute siano superiori rispetto a quelle attese o eccedano la disponibilità economico-finanziarie aziendali troveranno applicazione i seguenti criteri di priorità:

- dipendenti che hanno maturato o che maturano i requisiti pensionistici nel minor lasso temporale; a parità di anno di maturazione del diritto, sarà data inoltre priorità di uscita a coloro che raggiungono i requisiti

della pensione di vecchiaia;

- compatibilità della richiesta rispetto alle esigenze organizzative aziendali, con particolare riferimento alla tutela delle competenze e delle professionalità necessarie.

### **7. Misure nei confronti dei dipendenti che manifestano interesse**

1. Le Parti, nel sottolineare i vantaggi che derivano ai dipendenti sull'entità del trattamento pensionistico per effetto del versamento della contribuzione di cui all'art. 4, prevedono un incentivo all'esodo la cui quantificazione avviene con le modalità di cui al seguente punto 7.2. L'erogazione degli importi di cui al presente paragrafo viene riconosciuta ai dipendenti che abbiano manifestato interesse e risolto il rapporto di lavoro, previa sottoscrizione di un verbale individuale di conciliazione in sede sindacale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 cc e degli art. 410 e segg. c.p.c.
2. Ai fini della quantificazione dell'incentivo di cui al punto 7.1 verrà corrisposto un importo lordo onnicomprensivo corrispondente a n. 1 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici entro 12 mesi dalla cessazione e n. 2 per coloro che li raggiungono entro 24 mesi, nonché –per i dipendenti cui si applica il CCNL Elettrici- quanto previsto dall'art.47 del vigente CCNL Elettrici. Resta convenuto che per mensilità ai fini del calcolo dell'incentivo all'esodo sarà presa a riferimento la retribuzione come prevista nel Comunicato di Gruppo 14/2014.
3. Ai dipendenti che cessano dal servizio usufruendo dell'art.4 viene riconosciuta la possibilità di mantenere l'iscrizione ai CRAL o alle Associazioni corrispondenti ed ai fondi di assistenza sanitaria integrativa contrattuali cui erano iscritti, senza oneri aggiuntivi per i dipendenti stessi, durante il periodo in cui viene percepito il trattamento di isopensione. La presente disposizione è da ritenersi integrativa dei testi degli Statuti delle Associazioni o dei Fondi di riferimento e dovrà essere sempre sottoposta a ratifica a cura dei rispettivi organi competenti, in base alle disposizioni in vigore per ciascuna.
4. Per coloro che matureranno il diritto a pensione fra 1.1.2019 e 30.6.2019 è possibile optare -in alternativa all'applicazione dell'art.4- per un'incentivazione all'esodo nella misura di 0,3 mensilità per ogni anno mancante al compimento dei 70 anni al momento della manifestazione d'interesse, con conseguente cessazione al conseguimento del diritto a pensione.

### **8. Monitoraggio**

#### **8.1 su Manifestazioni di interesse**

Le Parti effettueranno un monitoraggio su base quindicinale sulle manifestazioni di interesse, costituendo a tal fine apposita Commissione costituita da tre Componenti indicati da Iren S.p.A per la parte datoriale e da uno di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie indicato dalla corrispondente Segreteria Nazionale per i Lavoratori/le Lavoratrici i. La suddetta Commissione avrà inoltre la specifica finalità di individuare eventuali ulteriori interventi di comunicazione e informazione per l'attuazione del piano.

Resta inteso che il monitoraggio relativo alle manifestazioni di interesse avverrà nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia di privacy.

#### **8.2 su Accordi attuativi**

Le Parti effettueranno un monitoraggio mensile degli interventi previsti in relazione alle manifestazioni di interesse acquisite, con specifico riferimento alle modalità con cui verrà garantita la continuità delle attività.

A tal fine verranno costituite apposite Commissioni per Iren S.p.A. e per ciascuna delle Business Unit definite dal Protocollo delle Relazioni Industriali di Gruppo, Commissioni costituite -per Iren S.p.A. e per ciascuna Business Unit- da tre Componenti indicati da Iren S.p.A. per la parte datoriale e da Componenti indicati delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, tenendo anche conto dell'articolazione territoriale di Iren S.p.A. e delle singole Business Unit, per i Lavoratori/le Lavoratrici, Le suddette Commissioni avranno inoltre il compito di valutare eventuali casi particolari..

In caso di problematiche sul piano attuativo, le Commissioni ne dovranno dare segnalazione ai Soggetti negoziali previsti dal Protocollo delle Relazioni Industriali di Gruppo.

Resta inteso che il monitoraggio relativo agli Accordi attuativi avverrà nel pieno rispetto delle vigenti normative in materia di privacy e nel rispetto delle procedure definite dal Protocollo delle Relazioni Industriali





