

**Accordo quadro di regolamentazione  
dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012**

**Verbale di Accordo**

Roma, 19 aprile 2017

TRA

Terna, anche in nome e per conto della società Terna Rete Italia e Terna Plus,  
rappresentata da: Di Bacco, Meneghello, Castelli

E

La FILCTEM, rappresentata da: Miceli, Barbetti, Tudino, Oceano

La FLAEI, rappresentata da: De Masi, Losetti, Meazzi, Testa, Mancuso, Saotta

La UILTEC, rappresentata da: Pirani, Prestileo, Placido

Premesso che

- ✓ lo scenario economico degli ultimi anni è stato caratterizzato da una congiuntura negativa che ha prodotto, a livello generale, una contrazione della domanda aggregata, che ha avuto una rilevante ripercussione anche sull'andamento dei consumi di energia elettrica in Italia;
- ✓ le disposizioni in materia tariffaria da parte della competente Autorità, hanno accentuato la tendenza alla riduzione in termini reali delle tariffe a copertura dei costi operativi e della remunerazione degli investimenti;
- ✓ in considerazione di quanto sopra, si è reso necessario avviare programmi e interventi di razionalizzazione, riorganizzazione ed efficientamento, incidendo, in particolare, sui principali processi aziendali e sulle modalità/strutture organizzative;
- ✓ parimenti, appare necessario confermare l'obiettivo del riequilibrio della composizione professionale e demografica della forza lavoro, al fine di acquisire nuove competenze e al contempo adeguare quelle esistenti anche in considerazione delle caratteristiche di alcune attività riconducibili alle arre Operations;

considerato che

- ✓ per effetto dei provvedimenti legislativi in materia di accesso ai trattamenti pensionistici e di mercato del lavoro – in particolare legge n. 214/2011 e legge 92/2012 – è profondamente mutato il quadro normativo di riferimento;
- ✓ a tal proposito, l'art. 4, commi 1-7 *ter*, legge n. 92/2012 (in seguito anche solo "Art. 4"), ha introdotto specifiche disposizioni volte ad agevolare l'uscita del personale prossimo al raggiungimento del diritto a pensione di vecchiaia o anticipata;
- ✓ in tale specifico contesto, nella convinzione che il ricorso al predetto strumento possa consentire l'adeguamento degli organici, nonché il riequilibrio della composizione professionale e demografica della forza lavoro in maniera condivisa e non traumatica, è interesse delle Parti definire un Accordo Quadro di Gruppo che, ferma restando la doverosa attenzione ai costi, detti le norme di riferimento comuni:
  - a) per l'accesso alle misure di agevolazione dell'uscita del personale prossimo al raggiungimento del diritto a pensione di vecchiaia o anticipata, ai sensi del predetto art. 4, commi 1-7 *ter*, legge n. 92/2012,
  - b) per il riequilibrio della composizione professionale e demografica della forza lavoro, assicurando le competenze professionali necessarie per il pieno funzionamento nei processi operativi di business.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono e pattuiscono quanto segue

#### **ART. 1 – Premessa ed ambito di applicazione**

1. Le premesse e gli allegati formano parte integrante del presente Accordo Quadro (di seguito, "l'AQ"), il quale è unitario e inscindibile in ogni sua parte.
2. L'AQ definisce il quadro di riferimento comune per l'accesso alle prestazioni ed alle misure di sostegno da riconoscere ai dipendenti.
3. L'AQ si applica a Terna SpA, Terna Rete Italia SpA e Terna Plus Srl, Società facenti parte del Gruppo Terna (di seguito anche indicate singolarmente o complessivamente come "la/e Azienda/e").
4. L'AQ individua gli strumenti e le relative eventuali misure che le Aziende medesime utilizzeranno, anche in concorso tra loro.

## **ART. 2 – Norme comuni**

1. L'AQ definisce il quadro di riferimento comune per l'accesso alle prestazioni da riconoscere ai lavoratori in uscita.
2. Condizione per l'accesso alle misure di cui al presente AQ, è che si proceda alla sottoscrizione di verbali di conciliazione individuale, nelle forme previste dall'art. 2113, comma 4, c.c., e dagli artt. 410 e 412 ter, c.p.c.

## **ART. 3 – Attivazione delle misure di agevolazione dell'uscita del personale prossimo al raggiungimento del diritto a pensione di vecchiaia o anticipata, ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012**

1. Le Parti concordano di attivare le misure di agevolazione dell'uscita del personale prossimo al raggiungimento del diritto a pensione di vecchiaia o anticipata di cui all'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012 (di seguito, "art. 4"), al fine di realizzare, in modo non traumatico e condiviso, il corretto dimensionamento degli organici e di creare le condizioni di ricambio generazionale.
2. Allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede, l'Azienda che intenda far ricorso all'art. 4, stipula un apposito accordo aziendale, di cui il presente AQ è parte integrante e sostanziale, con il quale è individuata la quantificazione dei lavoratori interessati.
3. In conformità a quanto stabilito dall'art. 4, con il predetto accordo aziendale l'Azienda si impegna:
  - ✓ a presentare apposita domanda all'INPS accompagnata da una fideiussione a garanzia della solvibilità, in relazione agli obblighi previsti dalla legge;
  - ✓ a corrispondere ai dipendenti coinvolti una prestazione economica di importo corrispondente al trattamento di pensione che spetterebbe in base alle regole vigenti, erogato sino al conseguimento dei requisiti per il diritto a pensione di vecchiaia o anticipata e, comunque, entro un periodo massimo di 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. La prestazione sarà erogata dall'INPS con le modalità previste per il pagamento delle pensioni; contestualmente, l'INPS provvederà

all'accredito della relativa contribuzione figurativa a favore dei dipendenti coinvolti;

- ✓ a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione. Il pagamento della prestazione decorre a partire dal 1° mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro con le modalità previste per il pagamento delle pensioni, secondo quanto stabilito dalle leggi vigenti e dalle circolari dell'INPS. Laddove il numero di domande di accesso all'art. 4 risultasse maggiore del numero di potenziali aderenti individuato dall'accordo aziendale di cui al punto 2 che precede, l'accesso alla prestazione avverrà assumendo quale criterio prioritario quello della maggiore prossimità alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata; a seguire, sarà data priorità a coloro che raggiungono i requisiti della pensione anticipata con 62 anni di età.

#### **ART. 4 – Durata del piano e dipendenti interessati**

1. Il Piano oggetto del presente AQ è finalizzato ad accompagnare alla pensione i dipendenti indicati ai successivi punti 2 e 3.
2. Dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro il 1° gennaio 2018 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2017) che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata dal 1° gennaio 2018 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2019, così come indicati nella tabella allegata al presente AQ *sub. lett. A*.
3. Dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro il 1° gennaio 2020 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2019) che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata dal 1° gennaio 2020 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2021, così come indicati nella tabella allegata al presente AQ *sub. lett. A*.
4. I requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata in base alle regole vigenti, sono comprensivi dell'adeguamento alla speranza di vita fino al 31 dicembre 2018. In attesa della definizione del decreto ministeriale di adeguamento per i successivi bienni (2019-2020 e 2021-2022), per le cessazioni del rapporto di lavoro in forza del presente accordo il raggiungimento negli anni successivi al 2018 dei requisiti pensionistici dovrà tener conto dell'ulteriore incremento della speranza di vita, come stimato nello scenario demografico ISTAT riportato nella relazione tecnica al decreto legge 22 dicembre 2011, n. 214.

*L.G.*

*[Signature]*

*[Signature]*

Tenuto conto di quanto sopra, nella tabella allegata (allegato a) al presente verbale è riportata una ricognizione dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata.

5. Nell'ipotesi in cui intervenga un aumento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata, l'erogazione della misura di cui all'art. 4 proseguirà a carico dell'Azienda sino alla maturazione del diritto a pensione, fermo restando il limite massimo dei 48 mesi previsto dal predetto art. 4.

#### **ART. 5 – Cessazione delle prestazioni**

1. 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. La prestazione non è reversibile.

#### **ART. 6 – Iter procedurale**

1. Al fine di acquisire con congruo anticipo elementi di certezza sulle uscite, a far data dal 26 aprile e fino al 26 maggio 2017, ciascuna Azienda effettuerà una fase di verifica sulle manifestazioni di interesse al Piano.
2. Allo scopo anzidetto, i dipendenti interessati dovranno compilare e sottoscrivere una manifestazione di interesse di pre-adesione (allegato *sub B*). Le modalità ed i termini di presentazione delle predette manifestazioni di interesse saranno definite per mezzo di un comunicato al personale.
3. Entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine di raccolta delle manifestazioni di interesse, verrà comunicato alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo il numero degli aderenti per ciascuna società e si procederà – entro 5 giorni dalla predetta comunicazione – alla stipula di accordi aziendali attuativi dell'art. 4 secondo il facsimile allegato (allegato C).
4. Copia dell'accordo aziendale sarà trasmesso all'INPS unitamente all'elenco dei dipendenti interessati all'art. 4, all'apposita domanda del datore di lavoro ed alla fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi assunti.
5. L'accordo aziendale diverrà vincolante a seguito della validazione da parte dell'INPS che effettuerà l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed all'Azienda.

## **ART. 7 – Risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro**

1. All'esito delle verifiche che saranno effettuate dall'INPS, l'Azienda informerà i dipendenti interessati, che procederanno alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con le modalità di cui all'art. 2.2. che precede.
2. La cessazione dei rapporti di lavoro avverrà in data 1° gennaio 2018 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2017) per i dipendenti che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata dal 1° gennaio 2018 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2019 e in data 1° gennaio 2020 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2019) per i dipendenti che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata dal 1° gennaio 2020 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2021.
3. In deroga a quanto sopra, è fatta salva la possibilità per le Aziende di disporre il differimento – per un periodo non superiore a 6 mesi – della data di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.
4. A seguito della sottoscrizione del verbale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, l'Azienda provvederà al versamento della provvista per la prestazione di cui all'art. 4. Il relativo trattamento sarà erogato, secondo quanto stabilito dalla legge, a far data dal mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

## **ART. 8 – Ulteriori misure a favore dei dipendenti interessati all'art. 4**

1. Ai dipendenti che accederanno alla misura di cui all'art. 4, sarà riconosciuto un incentivo all'esodo, al lordo delle ritenute fiscali di legge, nella misura di seguito specificata:
  - n. 9 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici entro 12 mesi dalla data di cessazione;
  - n. 11 mensilità per coloro che raggiungono i requisiti pensionistici da 13 mesi a 24 mesi dalla data di cessazione;

per il calcolo delle stesse viene presa a riferimento la retribuzione utile ai fini della norma transitoria di cui all'art. 47 CCNL elettrici.

- 2 Sarà inoltre riconosciuto un importo, al lordo delle ritenute fiscali di legge, pari a 1.500 euro a titolo di transazione generale novativa.
- 3 Subordinatamente all'adeguamento del testo degli Statuti delle Associazioni Arca e FISDE e a successiva ratifica a cura dei rispettivi Organi competenti, verrà altresì riconosciuta ai dipendenti la possibilità di iscriversi senza oneri a FISDE e Arca quali soci straordinari durante il periodo in cui viene percepito il trattamento di art. 4.
- 4 In tema di agevolazioni tariffarie, premesso che Terna in data 13 ottobre 2016 ha comunicato alle Organizzazioni sindacali formale disdetta della regolamentazione collettiva sulle agevolazioni tariffarie; che per il personale in servizio che fruiva delle agevolazioni tariffarie alla data del 30 giugno 1996, con verbale 25 ottobre 2016 le Parti, in attesa di una ridefinizione organica della materia, hanno disposto il ripristino, a far data dal 1° gennaio 2017, della regolamentazione in materia riconducibile agli accordi collettivi all'epoca vigenti; considerato che il ripristino della regolamentazione di cui sopra produrrà i suoi effetti fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ai dipendenti che accederanno alla misura di cui all'art. 4 e che fruivano delle agevolazioni tariffarie alla data del 30 giugno 1996, al momento della cessazione del rapporto di lavoro sarà corrisposto l'importo lordo una tantum di seguito indicato:
  - 8.500 euro per coloro che erano in servizio alla data del 1° agosto 1979;
  - 3.500 euro i dipendenti assunti successivamente al 1° agosto 1979.
- 5 Le ulteriori misure di cui al presente articolo sono riconosciute previa sottoscrizione da parte degli interessati del verbale individuale di cui all'art. 2.2 che precede.

**ART. 9 – Strumenti per il riequilibrio della composizione professionale e demografica della forza lavoro**

1. A fronte delle uscite l'Azienda prevede, nello specifico, di realizzare un piano di assunzioni corrispondenti complessivamente al 70% delle uscite stesse, rivolte prioritariamente ai giovani. Sarà garantita in particolare la compiuta sostituzione delle figure tecnico-operative critiche e in ogni caso di quelle

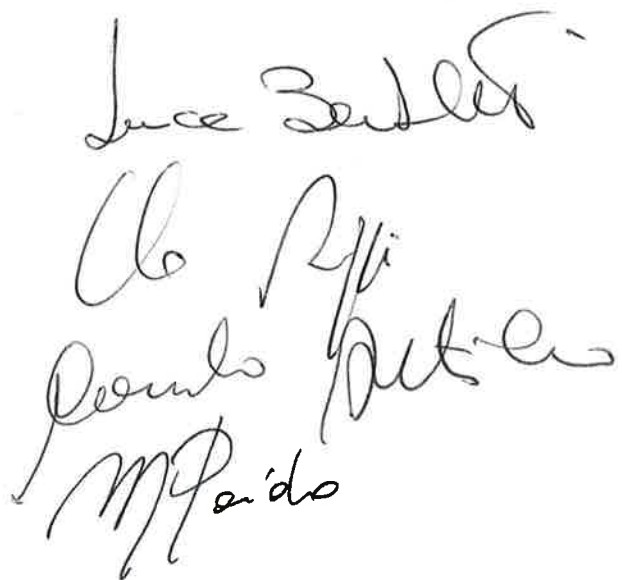
necessarie ad assicurare la reperibilità. Una quota di tali assunzioni sarà anticipata alla seconda parte dell'anno 2017.

2. In particolare, verranno effettuati localmente specifici incontri tra Azienda e Segreterie sindacali regionali a seguito delle manifestazioni di interesse al Piano.

#### **ART. 10 – Monitoraggio**

1. In relazione alla complessa articolazione dell'AQ sono previsti, a partire dalla previsione di cui all'art. 6.3, specifici momenti di confronto e monitoraggio periodici tra le Parti firmatarie delle presenti intese per quanto riguarda la verifica congiunta dello stato di attuazione del presente AQ. Tali momenti potranno essere preventivamente accompagnati da approfondimenti in sede di Organismo Bilaterale per la Formazione.
2. A prescindere dalla fattispecie definita al punto 3 dell'art. 4, a fronte di eventuali interventi legislativi che determinino modifiche al quadro di riferimento con significativo impatto rispetto a quanto definito nel presente accordo, le Parti si impegnano a incontrarsi per individuare le opportune soluzioni al fine di rendere efficaci le previsioni del presente accordo, a garanzia nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Letto, confermato e sottoscritto





**Requisiti per il pensionamento di vecchiaia e anticipata**

(Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella Legge 22 dicembre 2011, n. 214 – art. 1, comma 113 della Legge 190/2014 – Circolare INPS n. 63 e n. 74 del 2015)

**Pensione di vecchiaia (requisito contributivo minimo 20 anni)**

Anno	Lavoratrici	Lavoratori
	Età	Età
2018	66 e 7 mesi	66 e 7 mesi
2019 (*)	67 anni	67 anni
2020 (*)	67 anni	67 anni
2021 (*)	67 anni e 3 mesi	67 anni e 3 mesi

**Pensione anticipata**

Anno	Anzianità contributiva indipendente dall'età anagrafica	Anzianità contributiva indipendente dall'età anagrafica
	Lavoratrici	Lavoratori
2018	41 anni e 10 mesi	42 anni e 10 mesi
2019 (*)	42 anni e 3 mesi	43 anni e 3 mesi
2020 (*)	42 anni e 3 mesi	43 anni e 3 mesi
2021 (*)	42 anni e 6 mesi	43 anni e 6 mesi

**Ulteriore canale di accesso per dipendenti con inizio contribuzione dal 1° gennaio 1996**

Pensione anticipata: Lavoratrici e Lavoratori		
Anno	Anzianità contributiva minima e l'ammontare della prima rata di pensione risulti non inferiore ad un importo soglia mensile pari a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale	Età anagrafica minima
2018	20 anni effettivi	63 anni e 7 mesi
2019 (*)	20 anni effettivi	64 anni
2020 (*)	20 anni effettivi	64 anni
2021 (*)	20 anni effettivi	64 anni e 3 mesi

**Ulteriori regole:**

Possono andare in pensione a 64 anni e 7 mesi:

- ✓ i **lavoratori** che, entro il 31 dicembre 2012, hanno maturato i requisiti di anzianità con il **sistema delle "quote"** (quota 96: 36 anni di contribuzione e 60 anni di età o 35 di contribuzione e 61 anni di età);

*Handwritten initials/signature in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

- ✓ le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2012, hanno maturato 60 anni d'età e 20 anni di contribuzione.

(\*) Il raggiungimento dei requisiti pensionistici negli anni 2019 – 2021, in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale sull'adeguamento alla speranza di vita (dal 2019 l'adeguamento è con cadenza biennale) dovrà tener conto dell'ulteriore incremento presuntivo (ulteriori 5 mesi per il biennio 2019-2020 e 3 mesi per il biennio 2021-2022) della speranza di vita come stimato nello scenario demografico ISTAT – base 2011, ripreso nel rapporto n. 15 della ragioneria Generale dello Stato, relativo alle tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico ed applicato in tutte le procedure INPS utilizzate per fornire consulenza o rilasciare certificazione del diritto a pensione preventiva (messaggio INPS n. 2535 del 13 aprile 2015).

La fissazione definitiva dell'età pensionabile o dell'anzianità contributiva necessaria rimane comunque demandata per legge a un decreto direttoriale che potrà fissare i requisiti pensionistici differenti da quelli attualmente stimati.

LC

J

MP

er

fo

**MANIFESTAZIONE DI INTERESSE AI SENSI DELL'ACCORDO QUADRO 19 aprile 2017**

**COMUNICATO AL PERSONALE DEL ..... 2017**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_  
Nato/a a \_\_\_\_\_  
Assunto/a il \_\_\_\_\_  
Matricola n. \_\_\_\_\_  
In servizio presso \_\_\_\_\_

- Presa visione del contenuto del Comunicato al personale del .. 2017 e dell'Accordo sindacale del 19 aprile 2017.
- Tenuto conto della prevista maturazione dei requisiti pensionistici (barrare una delle due opzioni):
  - entro i due anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, prevista il 1° gennaio 2018 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2017), e quindi entro il 31 dicembre 2019;
  - entro i due anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, prevista il 1° gennaio 2020 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2019), e quindi entro il 31 dicembre 2021.
- Considerate le misure previste dal citato Accordo sindacale 19 aprile 2017 nei confronti dei dipendenti che manifestano interesse al Piano di uscite entro il 26 maggio 2017 e che cessano il rapporto di lavoro previa sottoscrizione del verbale individuale di cui all'art. 8.3 di detto accordo.

**MANIFESTA INTERESSE AL PIANO**

**AI SENSI DEL SOPRACITATO ACCORDO SINDACALE E DEL RELATIVO COMUNICATO**

Al riguardo, delega l'Azienda – anche ai fini delle norme in materia di tutela della privacy (D.Lgs. 193/2003) – al trattamento dei propri dati personali per l'espletamento delle procedure necessarie con l'Istituto Previdenziale.

..... li .....

.....  
(FIRMA DEL DIPENDENTE)

**Accordo sindacale aziendale**  
attuativo dell'art. 4, commi 1-7 ter, legge n. 92/2012

**Verbale di Accordo**

Roma, ..... 2017

TRA

Terna SpA./Terna Rete Italia SpA, rappresentata da:

E

La FILCTEM, rappresentata da:

La FLAEI, rappresentata da:

La UILTEC, rappresentata da:

Visto

- ✓ L' art. 4, commi da 1 a 7 ter della legge 28 giugno 2012 , n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

Tenuto conto

- ✓ dell'Accordo Quadro di regolamentazione nel Gruppo Terna dell'art. 4, legge 28 giugno 2012, n. 92 sottoscritto in data 19 aprile 2017 che demanda ad apposito accordo aziendale la quantificazione dei dipendenti interessati dalle misure dell'art. 4, commi da 1 a 7 ter della citata legge di riforma del mercato del lavoro;
- ✓ degli esiti della verifica sulla manifestazione di interesse prevista dal sopracitato Accordo Quadro del 19 aprile 2017.

**Le Parti**  
concordano quanto segue

1. le Parti danno attuazione all'art. 4, commi 1- 7 ter della legge n. 92/2012 e richiamano l'Accordo Quadro di regolamentazione dell'art. 4, legge n. 92/2012 sottoscritto il 19 aprile 2017 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Nell'ambito della società Terna SpA./Terna Rete Italia SpA, i dipendenti interessati risultano essere n. ....
3. La cessazione dei rapporti di lavoro avverrà in data 1° gennaio 2018 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2017) per i dipendenti che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata dopo il 1° gennaio 2018 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2019 e in data 1° gennaio 2020 (ultimo giorno di lavoro 31 dicembre 2019) per i dipendenti che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata dopo il 1° gennaio 2020 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2021.
4. Con riferimento alle modalità procedurali e alle prestazioni previste trova integrale applicazione quanto stabilito nell'ambito dell'Accordo Quadro del 19 aprile 2017.



Letto, confermato e sottoscritto.

