

## Verbale di Accordo

Roma, 25 luglio 2019

Tra

ENEL Italia srl, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Tarchioni, Contino, Capitani, Chianese, Scaramozzino, Bertolli, Caliendo, Callegari

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Tudino, Ottino

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Testa, Froli, Saotta, Spitale, Marras

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Placido, Cozzolino

Premesso che

Il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art.3 del vigente CCNL di settore elettrico è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui all'art 46 dello stesso CCNL.

La materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno e agevolazione a livello normativo.

In particolare, la legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, che sono state confermate ed estese dalla legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad € 80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a € 3.000 lordi.

Le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno richiesto alle persone per la crescita e lo sviluppo di Enel nel triennio 2019-2021, condividono l'intento di individuare le soluzioni più appropriate in materia di Premio di risultato per riconoscere l'apporto delle persone al miglioramento della produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda;

Le Parti confermano l'opportunità di sviluppare il "welfare di produttività" in maniera strutturale, coerentemente con l'apertura concessa dalle previsioni normative, nella logica di valorizzare tutte le opportunità disponibili e di comune interesse per l'Azienda ed i lavoratori.



## Si conviene quanto segue

Per il triennio 2019-2021, il premio di risultato aziendale in ambito Enel, è regolamentato secondo quanto di seguito definito.

1. Il premio di risultato – coerentemente con l’assetto definito dall’art. 46 del CCNL 25/01/2017, che ne demanda l’attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello – costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell’andamento dell’impresa e di incremento della redditività, produttività, qualità e competitività.
2. Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle singole componenti, tra loro interconnesse e collegate. A tal fine, le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi:
  - obiettivo di redditività di Gruppo, misurato sulla base dell’EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel, come definito al successivo punto 3;
  - obiettivi di produttività/qualità/competitività, come definiti al successivo punto 4.

### Determinazione del premio di risultato

3. In merito alla determinazione dell’importo effettivamente erogabile, le Parti concordano che una quota pari al 50% dell’ammontare complessivo del premio di risultato, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) cui trova applicazione il CCNL del settore elettrico, sia legata all’andamento nell’anno di riferimento dell’EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel.
4. Le Parti altresì concordano che la rimanente quota pari al 50% dell’ammontare complessivo del premio, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) con esclusione del personale nei cui confronti trovino applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc.), sia commisurata al raggiungimento di obiettivi di produttività/ qualità/ competitività che verranno definiti annualmente con riferimento alle Aree di business/Unità produttive secondo apposita metodologia.
5. Tale metodologia, che comprenderà l’indicazione del target di redditività Ebitda e le schede con gli obiettivi di produttività/ qualità/ competitività costituisce parte integrante della regolamentazione prevista dal presente accordo e sarà oggetto di confronto con le Segreterie nazionali delle OO.SS. entro il mese di aprile di ogni anno e per la parte applicativa di appositi incontri che si terranno a livello locale con le competenti OO.SS./RSU.
6. La metodologia applicativa – coerentemente con quanto stabilito nel presente verbale di accordo - avrà cura di precisare il livello di attribuzione degli obiettivi con riferimento alle subarticolazioni organizzative delle Aree e il relativo peso, prevedendosi che una quota non inferiore al 70% del peso complessivo (50%) vada riferita agli obiettivi a livello di area in

coerenza con il sistema di incentivazione manageriale e una quota fino al 30% possa essere collegata ad obiettivi definiti e assegnati a livello di singola unità produttiva e oggetto di esame a livello locale con le competenti OOSS/RSU.

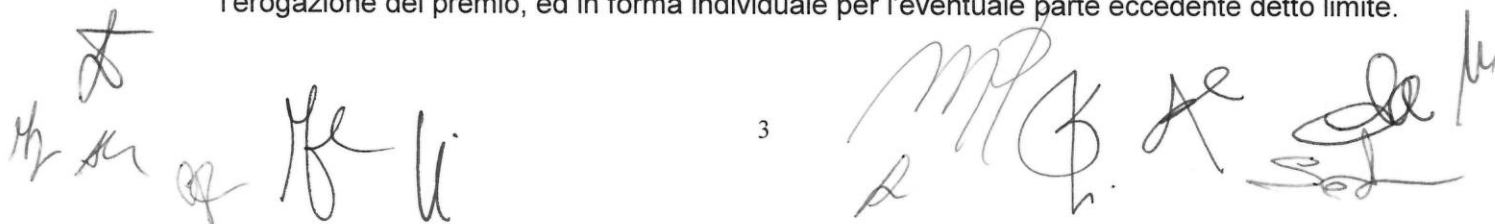
7. La stessa metodologia potrà anche stabilire particolari modalità di erogazione del premio, potendo altresì prevedere importi diversi, in relazione a particolari esigenze strategiche ovvero premi aggiuntivi, destinando a tale fine ulteriori somme del proprio bilancio anche risultanti da premi/maggiori ricavi conseguiti a vario titolo, nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza.
8. La produttività/qualità di ciascuna Unità produttiva è misurata da un Indicatore di performance (IP di Unità) ottenuto mediante la somma dei risultati parziali ponderati (espressi in termini percentuali) riferiti ad un certo numero di obiettivi di produttività/qualità o relativi a significative milestone di progetto. Per ciascun obiettivo viene stabilito un valore target (t), un valore minimo (min) e un valore massimo (max) che esprimono incrementi di produttività idonei a giustificare l'erogazione del premio. Inoltre, a ciascun obiettivo (xi) è associato un peso (ki). La somma dei pesi, espressa in percentuale, è posta pari a 100.
9. In corso d'anno, a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento su iniziativa aziendale e/o a fronte di motivata richiesta delle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU potranno essere effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.

\* \* \* \* \*

10. La correlazione tra livello di conseguimento degli obiettivi di redditività e produttività e livello di erogazione del premio di risultato è rappresentata in all. A, che costituisce parte integrante del presente verbale, prevedendosi al riguardo l'erogazione piena della quota collettiva della base del premio in corrispondenza del conseguimento dei valori target e i valori % di erogazione corrispondenti e intermedi fra il valore soglia ed il valore massimo dei parametri individuati per la misurazione degli obiettivi.

### **Erogazione del premio di risultato**

11. Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione.
12. Le unità/ risorse di Staff e Servizio della Country Italia e le unità/risorse di staff delle Linee/ Funzioni/ Unità Globali e delle Funzioni di Holding a cui si applica il CCNL elettrico saranno incentivate sulla base della media dei risultati raggiunti dalle unità produttive di riferimento dislocate in Italia, ovvero della Country Italia nel suo complesso. In ogni caso, la ripartizione delle quote spettanti avverrà in forma collettiva fino al limite di ingresso previsto per l'erogazione del premio, ed in forma individuale per l'eventuale parte eccedente detto limite.



13. Per le annualità successive al corrente anno le Parti si riservano un approfondimento finalizzato alla individuazione di nuove modalità di articolazione ed erogazione del premio, in linea con quanto indicato ai punti 5 e 6, nella logica di favorire il conseguimento degli obiettivi generali anche attraverso l'individuazione di obiettivi di maggior dettaglio al cui raggiungimento collegare quote variabili di premio secondo idonei indicatori e parametri di misurazione.
14. Laddove, per le particolari caratteristiche di alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione della produttività/qualità in forma collettiva o mista secondo quanto sopra definito per tale quota di premio – fermo restando il pagamento su base collettiva della quota riferita alla redditività – resta infine confermata come eccezione l'incentivazione in forma individuale. Per i lavoratori appartenenti a tali unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità medesime.
15. Il premio di risultato, salvo quanto previsto ai punti 21 e 22 relativamente alla possibilità di conversione in "welfare", sarà erogato unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data, sotto forma di somme "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.
16. Ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti, sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno. Non si applicherà alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo di maternità, congedi parentali (retribuiti anche solo parzialmente ai sensi di legge e di contratto) e congedi/permessi per i lavoratori padri previsti dalla normativa di legge e dagli accordi aziendali a sostegno della genitorialità.
17. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Unità/ Società, si farà luogo, ai fini delle reciproche competenze, alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati rispettivamente nell'anno di riferimento.
18. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme espressamente previste/richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21 del paragrafo "erogazioni del premio".
19. Il presente accordo – ricorrendone presupposti e condizioni – troverà applicazione, secondo i criteri e le modalità in esso stabiliti, anche nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo determinato, inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive aziendali in cui si applica l'accordo. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

## Importi lordi pro-capite

20. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. BSS definiti, per il periodo di vigenza, tenendo conto dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le condizioni economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare.

Anno	2019	2020	2021
Premio complessivo – valore base BSS	€ 2.383	€ 2.431	€ 2.455

Per quanto riguarda il personale di categoria Quadri, per i quali il sistema di incentivazione della produttività definito dai precedenti accordi prevedeva una base economica distinta – con valori “ad hoc” - con il presente accordo le Parti convengono di avviare un percorso di allineamento, che troverà compiuta attuazione nel triennio. Tale percorso prevede l'adeguamento al valore annuo parametrato sull' inquadramento Q/QS di quanto previsto per BSS da realizzare in tre step, corrispondenti per il 2019 al 70%, per il 2020 all'85% e al 100% del parametrato per il 2021. Resta confermato che i quadri con annual bonus o altre forme di incentivazione individuale partecipano unicamente alla quota di redditività.

\*\*\*\*

21. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge 24.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15/6/16, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

Ove non diversamente precisato dalla metodologia applicativa che sarà annualmente aggiornata unitamente alle schede riportanti obiettivi, pesi, valori e indicatori di misurazione, ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

## Welfare di produttività

22. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa (legge di stabilità 2016, legge di bilancio 2017 art. 51 TUIR) prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto “welfare aziendale”. In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.



Riguardo a tale previsione, le Parti, valutati gli esiti delle prime applicazioni negli anni 2017 e 2018 condividono di confermare tale opportunità nei termini di cui al verbale di accordo del 26/2/18.

### Misure di welfare aziendale

23. Le Parti convengono inoltre che, in considerazione di quanto previsto dalla normativa richiamata in premessa, fermo restando quanto sopra definito come welfare di produttività, in caso di raggiungimento di un valore EBITDA non inferiore al target, si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo in cifra fissa pari a € 200, contestualmente al pagamento del premio di risultato e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.

### Convertibilità del premio di risultato in permessi aggiuntivi

24. Al fine di potenziare gli strumenti dedicati al bilanciamento tra vita privata e lavorativa, sarà riconosciuta la possibilità, per il personale che ne faccia richiesta, di convertire quote del premio di risultato in una o più giornate intere di permesso aggiuntivo fino a 5 giorni, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio. La conversione, la cui opzione sarà possibile attraverso l'utilizzo di un giustificativo dedicato, avverrà sulla base del valore della retribuzione giornaliera al mese di erogazione del premio.

A tale riguardo Le Parti si danno atto che in base alla disciplina normativa vigente l'eventuale sostituzione del premio di risultato in giornate di permesso rende inapplicabili le agevolazioni di cui alla citata legge n. 208/2015, con la conseguenza che il valore delle giornate di permesso risulterebbe assoggettato all'ordinaria impostazione fiscale e contributiva.

Considerato il carattere innovativo dell'istituto le Parti si riservano un approfondimento nel corso di vigenza dell'accordo, anche per quanto riguarda il tema welfare di cui ai punti precedenti.

### Decorrenza e Durata

25. La presente regolamentazione avrà vigenza triennale, a partire dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021.

Letto, confermato, sottoscritto.



