



## TERNA

### Premio di risultato anno 2021 cassa 2022 - Verifica applicazione percorso Multiskill - Inserimento e percorso di carriera personale operaio - Avvio confronto Monitoraggio territoriale delle Unità Impianti

Nell'incontro che si è tenuto nel pomeriggio del 9 maggio 2022 fra TERNA e le Segreterie Nazionali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC, con la partecipazione dei Responsabili sindacali regionali e territoriali collegati in videoconferenza, sono stati sottoscritti importanti accordi sindacali e definito l'avvio del confronto sul monitoraggio territoriale delle Unità Impianti.

#### Premio di risultato anno 2021 cassa 2022

Gli ottimi risultati raggiunti consentono di erogare al personale del Gruppo Terna il valore massimo dello stanziamento previsto dal Premio di risultato composto dalla **Redditività aziendale** nella misura del 150% e dell'**Incentivazione della Produttività/Qualità** nella misura del 130% dei relativi target definiti.

Gli importi lordi e parametrati per ciascun inquadramento verranno corrisposti con le competenze del mese di giugno per la quota relativa all'incremento contrattuale di **210 euro** destinato alla redditività e, nel mese di luglio, per la restante quota della redditività e produttività.

Inquadramento	Redditività		Incentivazione Produttività/Qualità	Importo totale
	quota contratto	accordo aziendale		
QS	459,82	2.987,09	2.588,81	6.035,72
Q	412,62	2.680,48	2.323,08	5.416,18
ASS	364,21	2.365,99	2.050,52	4.780,72
AS	340,88	2.214,47	1.919,20	4.474,55
A1S	326,55	2.121,33	1.838,49	4.286,37
A1	311,58	2.024,09	1.754,21	4.089,88
BSS	296,71	1.927,50	1.670,50	3.894,71
BS	284,07	1.845,37	1.599,32	3.728,76
B1S	270,68	1.758,39	1.523,93	3.553,00
B1	258,52	1.679,39	1.455,47	3.393,38
B2S	241,44	1.568,44	1.359,32	3.169,20
B2	224,64	1.459,33	1.264,75	2.948,72
CS	199,19	1.293,99	1.121,46	2.614,64
C1	180,27	1.171,07	1014,93	2.366,27
C2	166,13	1079,23	935,33	2.180,69



Inoltre, in base al valore EBITDA raggiunto dal Gruppo Terna, sussistono le condizioni per l'**erogazione aggiuntiva in forma di welfare**, attraverso il versamento a FOPEN di un importo *una tantum* in cifra fissa di 10 euro per i lavoratori iscritti al Fondo complementare.

E' altresì prevista la possibilità di **convertire quote del Premio di risultato in servizi e prestazioni welfare** che potrà essere esercitata attraverso l'apposita piattaforma informatica. L'importo massimo convertibile è pari al **60%**, salvo la destinazione alla Previdenza complementare. Oltre ai vantaggi fiscali, l'importo sarà incrementato dall'Azienda in misura pari al **16%**.

### **Verifica applicazione percorso Multiskill**

Come sollecitato da tempo dalle organizzazioni sindacali è stata risolta la questione relativa al disallineamento dell'inquadramento tra la figura di "*Capo squadra linee AT*" in cat. BS rispetto all'equivalente figura prevista nelle Stazioni.

Pertanto, a decorrere al **1° luglio 2022** viene definito il passaggio dalla cat. B1S alla cat. BS per tutti i lavoratori che ricoprono la posizione di "*Specialista manutenzione Stazioni con compiti di coordinamento*", con l'attribuzione della qualifica di "**Coordinatore Stazioni**".

Per quanto riguarda le attività Multiskill restano confermate quelle previste con l'avvio del percorso Multiskill. Proseguiranno da parte aziendale le iniziative di miglioramento con incontri dedicati su tutto il territorio con i Responsabili Unità Impianti e Team Tecnico e le attività formative per il personale linee e stazioni illustrate nel precedente incontro del 15 marzo e riportate nel successivo comunicato unitario.

### **Inserimento e percorso di carriera personale operaio**

Da tempo era stata manifestata all'Azienda l'esigenza di un aggiornamento dei percorsi di carriera per tutto il personale neoassunto. Con l'accordo sottoscritto è stato pertanto definito un nuovo **percorso di carriera per il personale operaio** in forza alle Unità Impianti, a seguito della progressiva maggiore competenza e professionalità richiesta nel tempo.

A decorrere dal **1° gennaio 2023**, il periodo di evoluzione professionale dal momento dell'assunzione fino alla categoria B1 viene ridotto da 10 a 6 anni con le seguenti tempistiche, a partire dal termine del rapporto iniziale di apprendistato di 36 mesi:

- ✓ 6 mesi dalla CS alla B2 con qualifica "Manutentore provetto";
- ✓ 12 mesi dalla B2 alla B2S con qualifica "Manutentore provetto senior";
- ✓ 18 mesi dalla B2S alla B1 con qualifica "Specialista manutenzione".

Per il personale già assunto e ancora all'interno del percorso di evoluzione fino alla categoria B1, i percorsi saranno allineati con la medesima decorrenza, dal **1° gennaio 2023**, alle nuove tempistiche definite.

Tali tempistiche troveranno applicazione anche nei confronti del personale operaio assunto direttamente con contratto a tempo indeterminato.



La successiva evoluzione dalla B1 fino alla BSS continuerà ad essere disciplinata dai percorsi definiti dagli accordi per i Lavori Sotto Tensione e dal percorso Multiskill.

### **Avvio confronto Monitoraggio territoriale delle Unità Impianti**

Con la riunione prevista il prossimo 23 maggio che si svolgerà in modalità allargata alla partecipazione dei Responsabili sindacali regionali e territoriali collegati in videoconferenza, prenderà avvio il confronto sul **Monitoraggio delle Unità Impianti** per poi dare corso agli incontri a livello territoriale nel corso del prossimo mese di giugno.

**Grazie alla contrattazione sindacale e alla costante iniziativa di Filctem, Flaei e Uiltec è stato possibile definire importanti accordi che consentono di dare risposte significative alle Lavoratrici e ai Lavoratori di TERNA. Molto positivi anche i risultati raggiunti dagli obiettivi definiti per la Redditività aziendale e l'Incentivazione della Produttività/Qualità che consentono di erogare un importante riconoscimento economico al personale di Terna, nonostante le difficoltà registrate lo scorso anno a seguito della pandemia.**

**Le Segreterie Nazionale  
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil**

Roma, 10 maggio 2022