

Verbale di Accordo

Il giorno 17 luglio 2025 si sono incontrati e hanno definito il presente accordo

ENEL Italia Spa, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Forte, Cesa, Stellato, Chianese, Zucchi, De Luca, Di Rollo Pavese, Caminiti, De Santis

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Ronci, Froli, Mazzucotelli

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino

Premesso che

Il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art.7 del vigente CCNL di settore elettrico, è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui all'art. 44 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 specifiche previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad € 80.000 annui lordi ed entro il limite di premio annuo pari a € 3.000 lordi, da ultimo richiamate anche dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207 (cd. legge di bilancio 2025) che per i premi erogati negli anni 2025, 2026, 2027 ha previsto la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5 %.

Con il verbale di accordo nazionale del 5 luglio 2023 le Parti hanno definito la regolamentazione complessiva in materia di premio di risultato valevole per tutte le Società del Gruppo Enel, stabilendo per il periodo 2022-2024 i criteri di determinazione, le modalità di erogazione, gli importi lordi e le misure valide in materia di welfare di produttività.

In data 31 dicembre 2024 il sopracitato verbale di accordo del 5 luglio 2023 è venuto in scadenza.

Tutto quanto sopra premesso

Le Parti, in linea con l'impianto normativo di cui al precedente verbale 5 luglio 2023 sopra richiamato, definiscono la seguente regolamentazione in materia di premio di risultato.

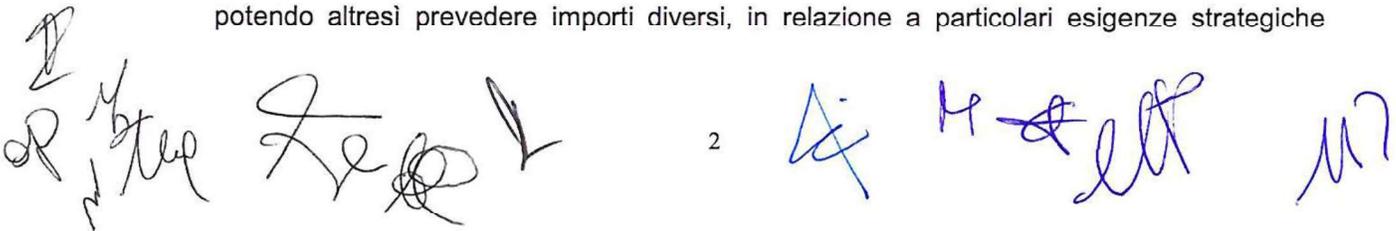
1. Il premio di risultato – coerentemente con l'assetto definito dall'art. 44 del CCNL vigente, che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello – costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione

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. Con riferimento al personale Quadro titolare di annual bonus, ferma restando l'esclusione dalla partecipazione alla incentivazione di produttività/qualità/competitività, come previsto dall'accordo del 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus sarà integrato fino a concorrenza dell'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato.
6. La citata 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.
7. Tale metodologia applicativa – coerentemente con quanto stabilito nel presente verbale di accordo - avrà cura di precisare il livello di attribuzione degli obiettivi con riferimento alle sub articolazioni 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 OO.SS./RSU.
8. 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.

9. 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.
10. Nel mese di ottobre saranno effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati, anche al fine di individuare possibili azioni a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

* * * * *

11. 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

12. Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione.
13. 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.
14. Laddove, per le particolari caratteristiche di alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione della produttività/qualità in forma collettiva resta 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 24 e 25 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.

3

importo in cifra fissa pari a 200 euro, 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

25. 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 imposizione fiscale e contributiva.

Decorrenza e Durata

26. La presente regolamentazione avrà vigenza a partire dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027.

Letto, confermato, sottoscritto.

Mo G. Lu
Abb. R. Te
M. M. M. M.
Alvarez
Samir
Younis
Bu
B

M. M. M.
M. M. M.
M. M. M.
M. M. M.
M. M. M.

Anno 2025		Anno 2026		Anno 2027	
livello	importo	livello	importo	livello	importo
Q	€ 3.791,15	Q	€ 3.917,96	Q	€ 4.051,44
1	€ 3.155,96	1	€ 3.261,53	1	€ 3.372,65
2	€ 2.825,83	2	€ 2.920,35	2	€ 3.019,84
3	€ 2.516,63	3	€ 2.600,81	3	€ 2.689,42
4	€ 2.272,24	4	€ 2.348,24	4	€ 2.428,25
5	€ 2.155,47	5	€ 2.227,57	5	€ 2.303,47
6	€ 1.725,50	6	€ 1.783,22	6	€ 1.843,98

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 n.208 del 28.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e, da ultimo, dalla legge 30 dicembre 2024, n.207 e dalle relative circolari dell'Agenzia delle entrate, 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 sopra richiamata 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.
23. Riguardo a tale previsione, le Parti confermano tale opportunità nei termini di cui al verbale di accordo del 14 marzo 2023 (con riferimento alla vigenza della regolamentazione di cui al presente accordo, convertibilità fino al 100% del valore del premio di risultato e integrazione a carico dell'azienda del 20% dell'importo del premio convertito in welfare).

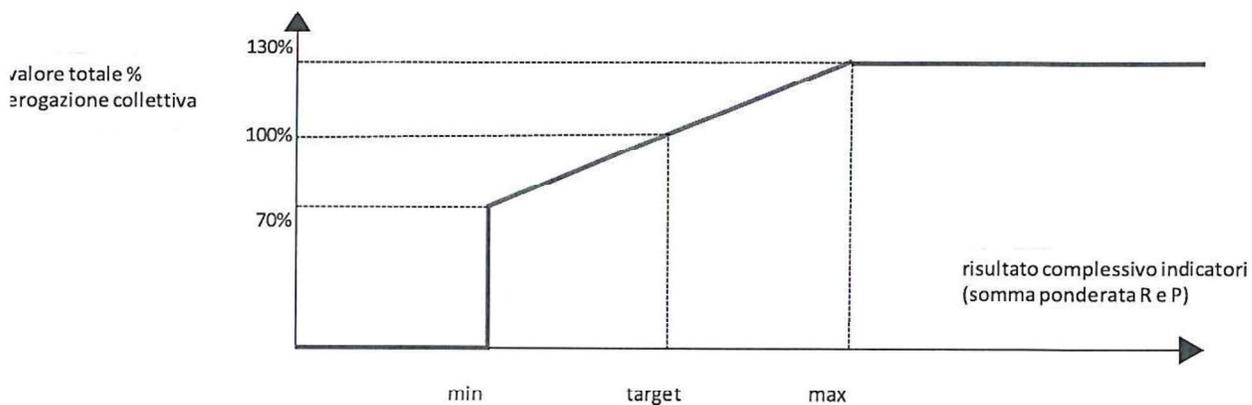
Misure di welfare aziendale

24. 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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCALE DI INCENTIVAZIONE - RISULTATO/PREMIO CORRISPONDENTE						
quote componenti	peso	indicatore	sotto soglia minima	minimo	target	tetto massimo
R - redditività	50%	ebitda	0	70%	100%	130%
P - produttività	50%	indicatore 1	0	70%	100%	130%
		indicatore 2	0	70%	100%	130%
		indicatore 3	0	70%	100%	130%
		indicatore 4	0	70%	100%	130%
totale	100%		0	70%	100%	130%



Handwritten notes in black ink:
 A
 Re
 M
 M
 leg
 esp
 D

Handwritten notes in blue ink:
 A
 M
 esp
 A
 M?