

Verbale di Accordo

Roma, 30 ottobre 2017

Tra

Terna S.p.A., anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia e Terna Plus, rappresentata dai sigg.: Marinari, Meneghello, Castelli

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Oceano

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Meazzi, Losetti, La Piana

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Prestileo, Placido

Premesso che:

- il Ccnl 25 gennaio 2017, agli articoli 3 "Aspetti contrattuali" e 46 "Premio di risultato", prevede l'istituzione, a livello aziendale, di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro;
- le finalità dell'istituto sono quelle di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, di produttività e di competitività dell'Azienda;
- la creazione di un sempre più ampio consenso nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, riveste fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- il premio dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di quanto sopra, nonché all'andamento generale dell'Azienda, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione.

MC
Th

Marinari
Meneghello
Castelli

Considerato che:

- la vigente normativa (legge n. 208/2015 e legge n. 232/2016) ha introdotto ed esteso disposizioni agevolative di natura fiscale e contributiva per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale;
- le Parti ravvisano l'opportunità di perseguire le finalità dell'istituto, definendo un assetto coerente con il nuovo quadro normativo.

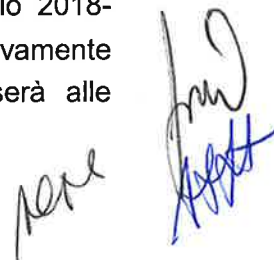
Tutto quanto sopra premesso e considerato si conviene quanto segue

1. Nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 46 Ccnl, con il presente verbale di accordo viene definita per il triennio 2017 – 2019 la struttura del premio di risultato, che si articola sulle due voci:
 - a. redditività aziendale
 - b. incentivazione della produttività/qualità

e sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci indicate.

Redditività aziendale

2. Tale voce – correlata all'andamento generale dell'Azienda – sarà corrisposta alla generalità dei dipendenti nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale. Peraltro, qualora a seguito dei risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'importo maturato a titolo di incentivazione manageriale fosse inferiore a quello destinato alla generalità del personale a titolo di redditività aziendale, l'importo effettivo da erogare sarà integrato fino al raggiungimento del secondo dei due importi indicati.
3. Per tale quota di premio, relativamente all'anno 2017, sarà utilizzato l'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E); la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell'allegato prospetto (all. 1), che costituisce parte integrante del presente verbale.
4. Per quanto riguarda l'indicatore da utilizzare relativamente al biennio 2018-2019, questo sarà definito annualmente dalle Parti; al riguardo, indicativamente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, Terna preciserà alle



Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, in apposito incontro, i valori (target, massimo e minimo) da associare all'indicatore definito e che formeranno oggetto di approfondimento sulla base di opportuni elementi di valutazione forniti dall'Azienda.

5. In corso d'anno, potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.
6. L'erogazione del premio risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato:
 - 6.1 il raggiungimento di un valore dell'indicatore **E** corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato;
 - 6.2 in presenza di valori dell'indicatore superiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;
 - 6.3 in presenza di valori dell'indicatore inferiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare.
7. Entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'assemblea degli azionisti, l'Azienda illustrerà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, per la parte di competenza, i risultati raggiunti, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti; tale erogazione avverrà con le competenze del primo mese utile successivo all'approvazione di detto bilancio nei confronti dei lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data.

Incentivazione della produttività/qualità

8. Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività dei dipendenti, idonei a realizzare reali incrementi di efficienza tecnica ed economica, qualità del servizio e competitività. Anche tale voce sarà corrisposta alla generalità dei dipendenti nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale.

9. Il livello di produttività/qualità delle unità produttive prese a riferimento sarà valutato in base a un indicatore globale di performance (Ip), costituito dalla somma di un certo numero di indicatori parziali, opportunamente pesati, che misureranno il raggiungimento degli obiettivi prescelti dall'Azienda.
10. Al riguardo, indicativamente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, sarà definita in sede di confronto nazionale, da concludersi nel termine di 15 giorni dalla data di avvio, la metodologia applicativa contenente in particolare indicatori, pesi e valori riferiti alle unità oggetto di incentivazione. La definizione della metodologia applicativa relativa all'anno 2017 è contenuta nell'allegato documento (all. 2).
11. Le modalità di applicazione del sistema di incentivazione definite con la predetta metodologia saranno oggetto di informativa a livello locale nei confronti delle competenti RSU in specifici incontri.
12. In corso d'anno potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.
13. Anche la quota di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità ha carattere di variabilità. Al riguardo, la metodologia applicativa di cui al precedente comma 10 fisserà le variazioni del livello di raggiungimento dei risultati attesi, rispetto al valore target, in corrispondenza delle quali si farà luogo a correlate variazioni della quota di premio da erogare; detta metodologia fisserà altresì il valore di eccellenza in presenza del quale si farà luogo all'erogazione della quota massima del premio e la soglia minima di risultato al di sotto della quale non si farà luogo ad alcuna erogazione.
14. Nel rispetto della metodologia applicativa di cui al precedente comma 10, per talune unità produttive potrà essere previsto un sistema di incentivazione misto: in tal caso la ripartizione delle quote spettanti avverrà in forma collettiva fino a un predeterminato limite, e in forma individuale per l'eventuale parte eccedente detto limite.
15. Altre unità produttive, infine, per le loro particolari caratteristiche potranno non essere oggetto di incentivazione collettiva: in tal caso si procederà all'erogazione di incentivi individuali. Per i lavoratori appartenenti a dette unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità stesse.

16. Entro il mese di giugno di ciascun anno, l'Azienda fornirà alle Segreterie sindacali nazionali un'informativa riguardante i dati di consuntivo relativi alle unità produttive oggetto di incentivazione. Analoga informativa verrà fornita successivamente, in specifici incontri, alle RSU
17. Le quote di premio relative all'incentivazione della produttività/qualità verranno erogate unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza medesima data.

Erogazione del premio

18. Il premio di risultato, ai sensi dell'art. 46 comma 15 del sopracitato Ccnl, sarà corrisposto sotto forma di somma "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.
19. Così come previsto anche dall'art. 46 Ccnl, in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare, nei confronti del premio di risultato troveranno applicazione i particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
20. Ai fini dell'erogazione della "redditività aziendale", i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.
21. Al fine di tenere conto del diverso contributo apportato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali, agli importi individuali spettanti a titolo di "incentivazione della produttività/qualità" sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate e quelle lavorative nell'anno di riferimento. Peraltro, tenuto conto del valore sociale della maternità, ai fini del calcolo del sopra citato coefficiente di riduzione, non si terrà conto del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio o del periodo di assenza in applicazione di accordi sulla tutela della genitorialità che prevedano la corresponsione dell'intera retribuzione. .
22. 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. Analogo criterio verrà applicato relativamente a eventuali processi di mobilità tra unità produttive oggetto di incentivazione della produttività/qualità.

23. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme previste o richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 vigente Ccnl, in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21.

Importi lordi pro-capite

24. Vengono definiti come segue gli importi lordi pro-capite da destinare all'istituto del Premio di risultato - al livello della cat. BSs, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 Ccnl 25 gennaio 2017 - per il triennio di vigenza del presente accordo:

anno 2017	€ 2.415
anno 2018	€ 2.455
anno 2019	€ 2.500

Gli importi di cui sopra saranno ripartiti al 50% tra redditività e incentivazione della produttività/qualità.

Welfare di produttività

25. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa (legge di stabilità 2017, art. 51 TUIR) prevede che il lavoratore possa scegliere se 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.

26. Al riguardo, in via sperimentale per l'anno 2017 (cassa 2018), l'erogazione delle quote relative al premio di risultato (sia redditività aziendale che incentivazione della produttività/qualità), determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi di redditività e produttività e secondo le regole di cui al presente verbale, potranno, a scelta del dipendente, essere convertite in servizi e prestazioni di welfare.

27. Considerato il contesto di prima applicazione dell'istituto, la conversione potrà essere effettuata per un importo del premio di risultato che, per l'anno 2017, non potrà essere superiore al 50 % del valore del premio individualmente spettante, salvo ipotesi di destinazione alla previdenza complementare.

28. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione che, per l'anno 2017, si stabilisce in via sperimentale in misura pari al 12 % sulle quote di premio effettivamente convertite in welfare, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare.
29. La puntuale definizione delle prestazioni, delle modalità, dei termini e delle condizioni di fruizione delle prestazioni welfare formeranno oggetto di uno specifico accordo da sottoscrivere entro il mese di marzo 2018.

Misure di welfare aziendale

30. Fermo restando quanto sopra definito come welfare di produttività, esclusivamente per il periodo di vigenza del presente accordo le Parti convengono inoltre che, in caso di raggiungimento di un valore Ebitda Gruppo Terna (E) compreso all'interno degli intervalli tra il valore target e i valori corrispondenti all'erogazione degli importi minimo e massimo (tali ultimi esclusi), si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo una tantum in cifra fissa pari a 40 € ai dipendenti che a tale data risultino iscritti al Fondo.
- Tale importo sarà elevato a 50 € nel caso di raggiungimento di un valore Ebitda Gruppo Terna (E) uguale o maggiore al valore associato all'erogazione dell'importo massimo previsto e ridotto a 30 € nel caso di raggiungimento di un valore Ebitda Gruppo Terna (E) corrispondente al valore associato all'erogazione dell'importo minimo previsto.
- L'erogazione – dalla quale sono esclusi i lavoratori destinatari di schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale – avverrà contestualmente al pagamento della voce redditività aziendale.

Decorrenza e durata

31. In relazione a quanto previsto dall'art. 3 comma 13 Ccnl, il presente accordo ha durata triennale (2017-2019); esso peraltro, su richiesta di una delle Parti, potrà formare oggetto di verifica dopo il primo anno di applicazione

* * *

32. 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. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time .



* * *

33. Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai i criteri di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015, come modificata dalla legge n. 232/2016, e del DM 25/3/2016.

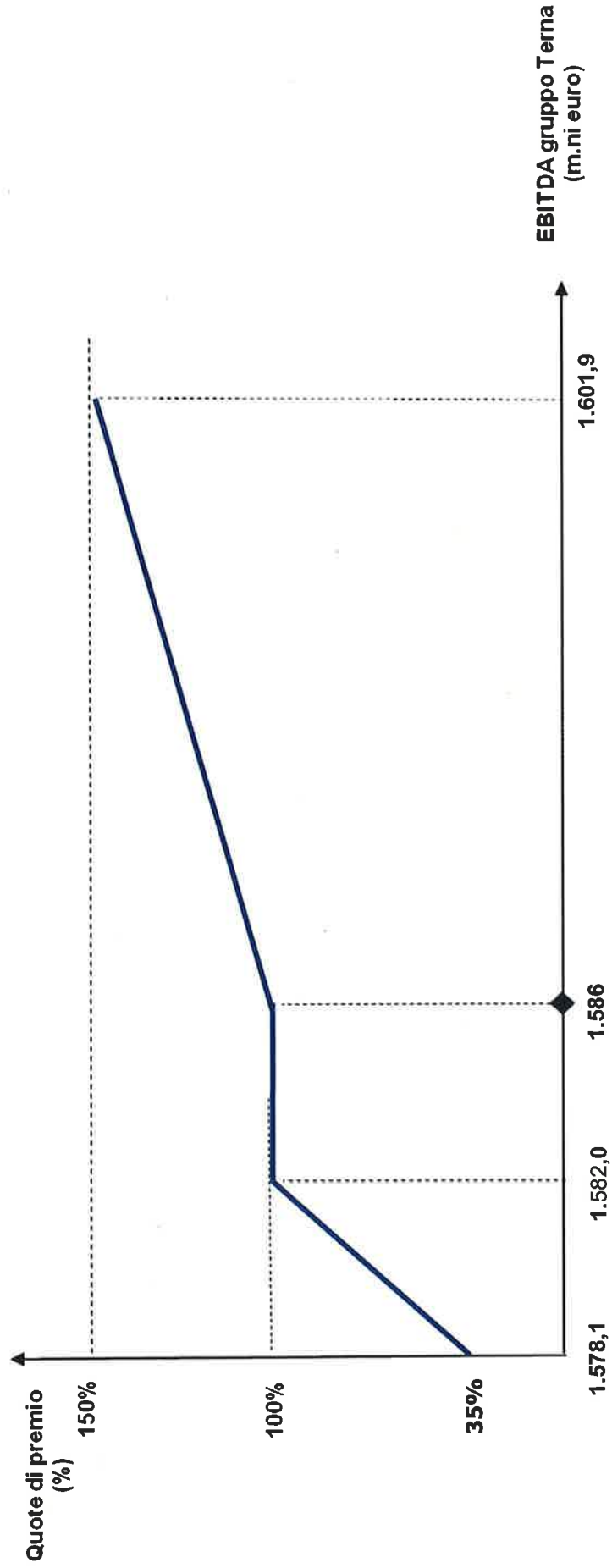
Letto, confermato e sottoscritto.

Three handwritten signatures in blue ink. The top signature is the most legible, appearing to be 'Marco Amato'. Below it are two other signatures, one of which appears to be 'Roberto Lotti'.

Three handwritten signatures in black ink. The top signature is the most legible, appearing to be 'Marco'. Below it are two other signatures, one of which appears to be 'Roberto Lotti'.

Al. 1

Premio di risultato - redditività aziendale – anno 2017



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
ANNO 2017**

METODOLOGIA APPLICATIVA RELATIVA AL GRUPPO TERNA

1 PREMESSA

L'impianto economico - normativo e la struttura del Premio di risultato per il triennio 2017 - 2019 sono stati definiti nel verbale di accordo 30 ottobre 2017.

Con particolare riferimento all'incentivazione della produttività/qualità e secondo quanto previsto dai commi 8 e seguenti del sopracitato verbale di accordo, il presente documento definisce la metodologia applicativa a valere per l'anno 2017 per le società Terna e Terna Rete Italia.

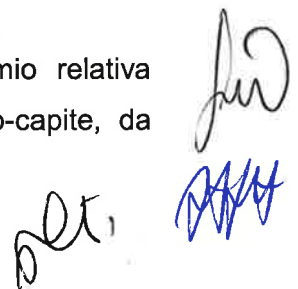
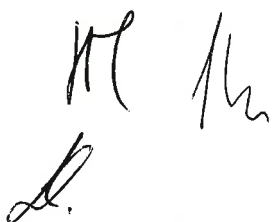
Per la società Terna Plus, invece, troveranno applicazione le previsioni di cui al comma 15 del sopracitato verbale di accordo 30 ottobre 2017 (erogazione di incentivi individuali).

* * *

L'elaborazione della metodologia applicativa, nonché la scelta degli indicatori parziali di performance, conformemente a quanto definito sul tema anche per gli anni passati, sono stati ispirati dai seguenti obiettivi:

- garantire la coerenza dell'intero sistema incentivante adottato dalle società;
- predisporre una metodologia semplice e di immediata percezione da parte degli operatori;
- identificare un set di indicatori certificabili e il più possibile rappresentativi del contributo effettivo dato dalle persone nell'ambito delle società di appartenenza.

Si ricorda che per l'anno 2017 il valore di riferimento della voce di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità – sotto forma di importo lordo pro-capite, da



parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 CCNL 25 gennaio 2017 – è stato fissato in € 1.207,5 al livello della cat. BSs.

Di seguito, rispettivamente per le società Terna e Terna Rete Italia vengono indicati i relativi panieri di obiettivi, compresi i valori e i pesi assegnati a ciascun obiettivo.

2 INDIVIDUAZIONE DEL PANIERE DI OBIETTIVI E DEI RELATIVI PESI

Terna SpA

1) Investimenti di Gruppo (al netto ANR)	40
2) Costo del personale amministrato di Gruppo (escluso Tamini)	40
3) Qualità del servizio	20

Terna Rete Italia SpA

1) Investimenti di Gruppo (al netto ANR)	35
2) Costi operativi core	35
3) Qualità del servizio	20
4) Indice di sicurezza sul lavoro	10

* * *

Limiti e curve di attribuzione degli indicatori di Unità sono riportati negli allegati 1a e 1b

4 CALCOLO DELL'INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE DI UNITA'

La produttività di ciascuna società è misurata da un indicatore globale di performance I_p , ottenuto mediante la somma ponderata (con pesi pari a K_i) degli indicatori parziali (I_i), come sopra individuati, secondo la seguente espressione:

$$I_p = \sum K_i * I_i$$



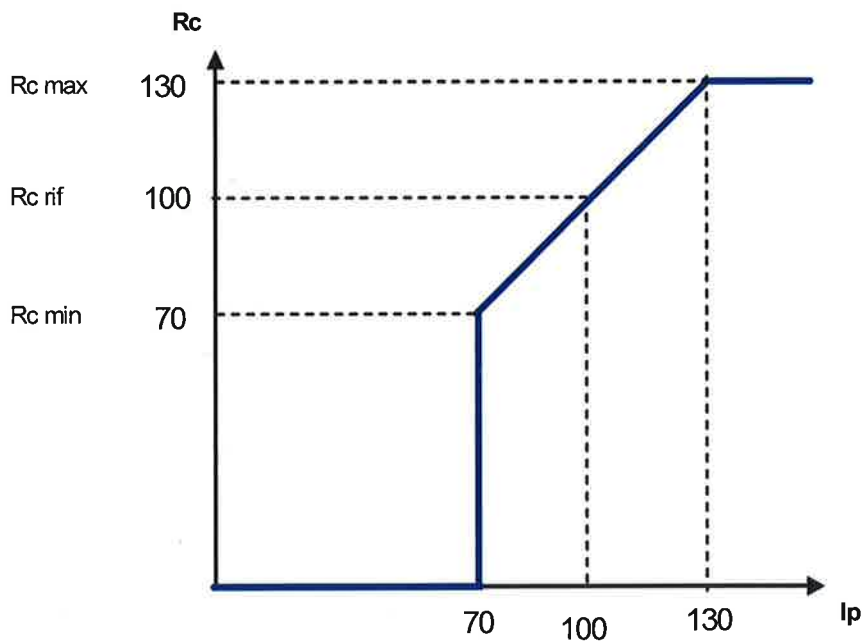
Lo stanziamento spettante a consuntivo a ciascuna società (Rc) assumerà i seguenti valori:

un massimo del 130% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance superiore a 100 (il valore massimo viene raggiunto qualora l'indicatore in argomento assuma un valore pari o superiore a 130);

- tra il 70 ed il 100% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 70 e 100;

per valori dell'indicatore globale di performance inferiori a 70 non si darà luogo all'erogazione della quota di premio di risultato riferita alla produttività.

La correlazione tra indicatore globale di performance e lo stanziamento a consuntivo è rappresentato dal grafico sotto riportato.



5 RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO

Completata la consuntivazione dei risultati conseguiti, si provvederà all'erogazione del premio agli aventi diritto con le retribuzioni del mese di luglio 2018, secondo i criteri definiti nei commi 18 e segg. del più sopra citato accordo 30 ottobre 2017.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

* * *

Limitatamente alla società Terna, coerentemente con quanto avvenuto negli anni passati, lo stanziamento come più sopra determinato verrà ripartito nel modo seguente:

- tra tutto il personale in forza in forma collettiva fino al limite del 100% dello stanziamento di riferimento;
- in forma individuale per l'eventuale quota di stanziamento eccedente il limite del 100%.

Roma, li 30 ottobre 2017

Manoni
Thyly
Luigi Della

Luigi Della *Luigi Della*
Luigi Della

Terna S.p.A.			
Indicatore	Descrizione	Target	Formula score
Investimenti di Gruppo	Al netto ANR	916 M€	Campana [-3%;+2%] score 150; -4% e +3% score 80; >4% e <-5% score 0 Negli intervalli interpolazione lineare
Costo del personale amministrato di Gruppo (escluso Tardini)		284,5 M€	-1%: score 150 Target: score 100 +1%: score 80; > +1%: score 0 Negli intervalli interpolazione lineare
Qualità del servizio	ENSR Terna (MWh)	946 MWh	Score 150 al valore bdg 946 MWh Score 100 al valore franchigia 5% 993 MWh Score 0 al worst 2013-2016 1.369 MWh; Negli intervalli interpolazione lineare







Terna Rete Italia			
Indicatore	Descrizione	Target	Formula score
Investimenti Gruppo	Al netto ANR	916 M€	1) Campana [-3%,+2%] score 150; -4% e +3% score 80; >4% e <-5% score 0 Negli intervalli interpolazione lineare
Costi operativi core	1) Costo Risorse Esterne e altri costi operativi (44%)	107,2 M€	1) -0,5%: score 150; Target: score 100; +0,25%: score 80. >+0,25% score 0
	2) Costo del personale (56%)	164,3 M€	2) -3%: score 150; Target: score 100; +1,5%: score 80. >+1,5% score 0 Negli intervalli interpolazione lineare
Qualità del servizio	ENSR Terna (MWh)	946 MWh	1) Score 150 al valore bdg 946 MWh; Score 100 al valore franchigia 5% 993 MWh; Score 0 al worst 2012-2015 1.369 MWh Negli intervalli interpolazione lineare
Indice di sicurezza sul lavoro	Indicatore composto basato su: Indice di gravità degli infortuni (70%) ed indice di frequenza degli infortuni (30%) comparati con la media degli ultimi 3 anni	100	Massimo teorico: score 150; Riferimento centrale (100): score 100 Riferimento minimo (soglia): score 80. < 80 score 0 Negli intervalli interpolazione lineare