

Verbale di Accordo

Roma, 24 settembre 2019

Tra

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

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Ottino

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Losetti, Froli

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

PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 30 ottobre 2017 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2017-2019;

CONSIDERATO CHE

- con riferimento alla voce "Redditività aziendale", il comma 4 del sopra citato verbale prevede che l'indicatore da utilizzare, relativamente al biennio 2018-2019, venga definito annualmente dalle Parti;
- con riferimento alla voce "Incentivazione della produttività/qualità", il comma 10 del richiamato verbale prevede che annualmente venga definita la metodologia applicativa contenente in particolare indicatori, pesi e valori riferiti alle unità oggetto di incentivazione.



TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Redditività aziendale

1. Anche per l'anno 2019 (cassa 2020), la quota di premio legata alla Redditività aziendale, sarà definita utilizzando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna **(E)**;
2. l'erogazione del premio risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato:
 - 2.1. 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;
 - 2.2. in presenza di valori dell'indicatore **(E)** superiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;
 - 2.3. in presenza di valori dell'indicatore **(E)** inferiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare;
3. la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell'allegato prospetto **(all.1)**, che costituisce parte integrante del presente verbale;

Incentivazione della produttività/qualità

4. L'allegato documento **(all.2)**, che costituisce parte integrante del presente accordo, definisce la metodologia applicativa relativa al Gruppo Terna a valere per l'anno 2019 (cassa 2020) in tema di incentivazione della produttività/qualità.



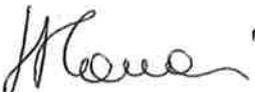
Erogazione del premio

5. Per entrambe le voci in cui si articola il Premio di risultato, l'erogazione avverrà con le competenze del mese di luglio nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data, secondo i criteri definiti dai commi 18 e seguenti del verbale 30 ottobre 2017.

Welfare di produttività

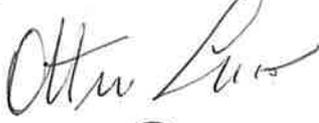
6. Per la conferma e la definizione delle relative modalità - anche per l'anno 2019 (cassa 2020) - della possibilità per i dipendenti di convertire quote relative al Premio di risultato in servizi e prestazioni di welfare, le Parti si incontreranno entro il primo trimestre del 2020, anche al fine di valutare compiutamente gli esiti dell'esperienza del biennio 2017/2018, anche alla luce di eventuali modifiche del quadro legislativo di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto.



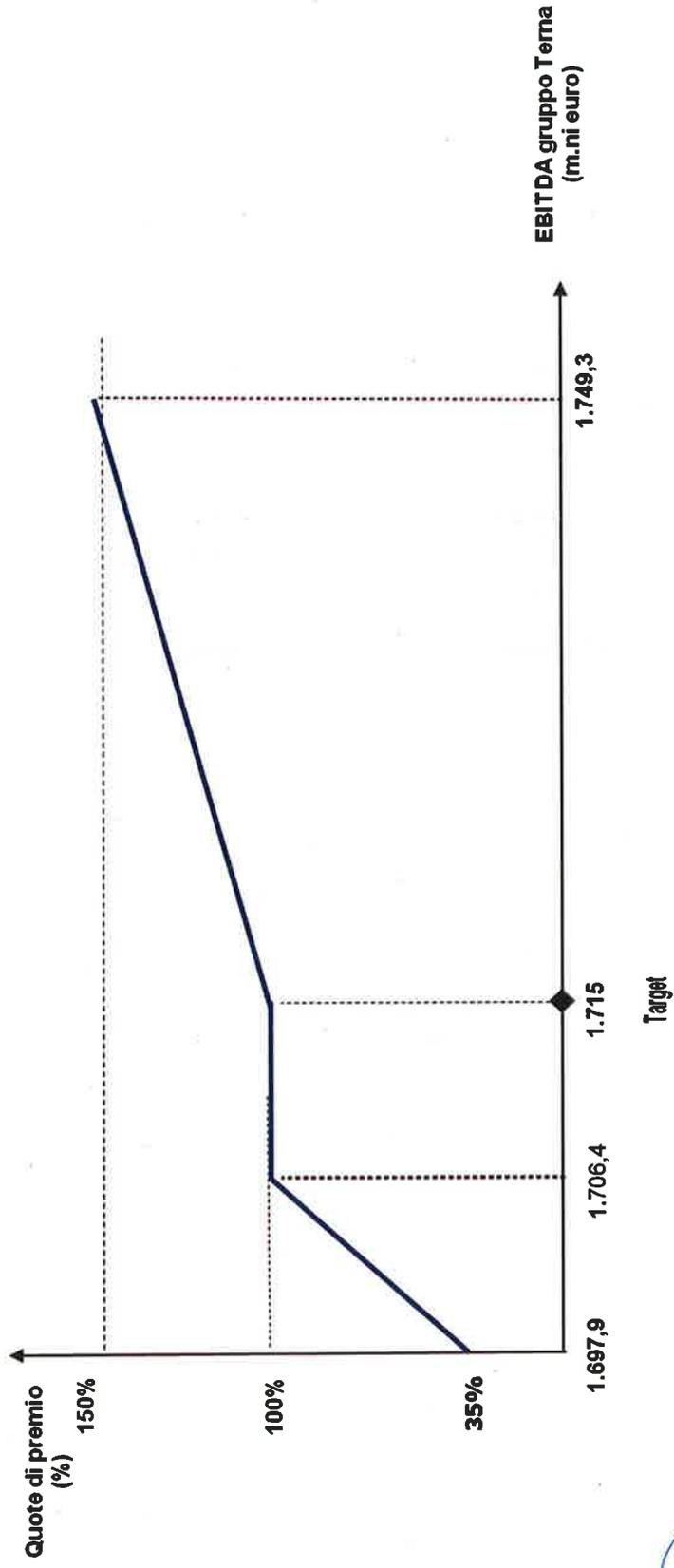







All. 1

Premio di risultato - redditività aziendale - anno 2019



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
ANNO 2019**

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 2019 per le società Terna, Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus.

* * *

Viene confermato l'impianto definito per l'anno 2018, attraverso l'individuazione di obiettivi che siano:

- riferiti ad un'unica organizzazione integrata;
- legati a priorità definite nel Piano Strategico;
- il cui raggiungimento è dovuto all'azione congiunta di più funzioni aziendali;
- coerenti coi sistemi di incentivazione manageriale.



1 INDIVIDUAZIONE DEL PANIERE DI OBIETTIVI E DEI RELATIVI PESI

Gruppo Terna

Piano investimenti ed Entrate in esercizio	50%
Qualità del servizio	20%
Costo del personale amministrato di Gruppo	20%
Indice di sicurezza sul lavoro di Gruppo	10%

* * *

Limiti e curve di attribuzione degli indicatori di performance sono riportati nel prospetto allegato 2.1.

4 CALCOLO DELL'INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE DI UNITA'

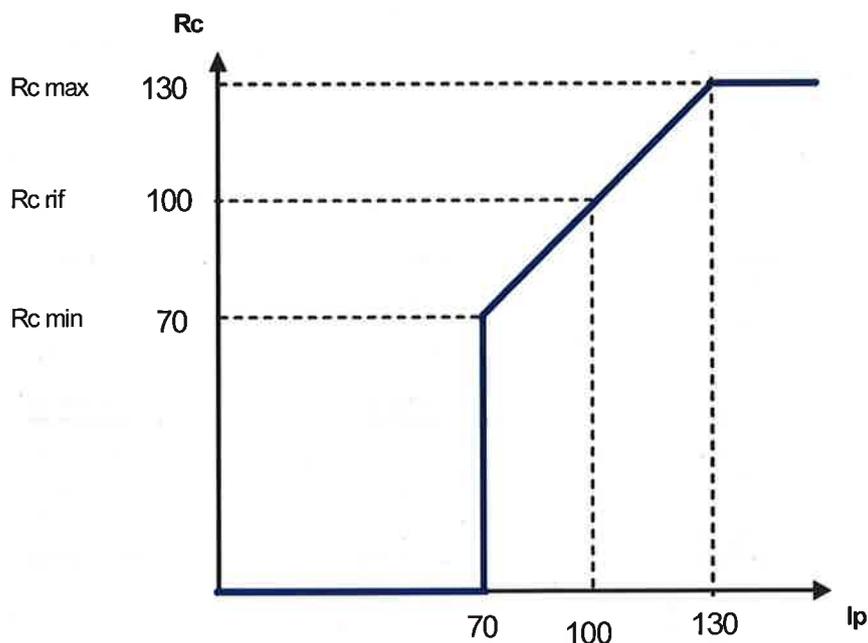
La produttività è misurata da un indicatore globale di performance I_p , ottenuto mediante la somma ponderata (con pesi pari a K_i) degli indicatori parziali (I_i), come sopra individuati, secondo la seguente espressione:

$$I_p = \sum K_i * I_i$$

Lo stanziamento spettante a consuntivo (R_c), ovvero il premio effettivamente erogato, assumerà i seguenti valori:

- tra il 100% ed il 130% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 100 e 130 o valori superiori (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, ovvero il premio effettivamente erogato, è rappresentato dal grafico sotto riportato.



Si ricorda che per l'anno 2019 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 € 1.250,00 al livello della cat. BSS.

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 2020, secondo i criteri definiti nei commi 18 e segg. del più sopra citato accordo 30 ottobre 2017.

Roma, 24 settembre 2019

Indicatore	Descrizione	Target	Curva di premio
Piano Investimenti (50%) ed Entrate in Esercizio (50%)	Attività regolate del Gruppo	Budget 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Media score indicatori se entrambi ≥ 80 • Budget +3% e maggiore: score 150 (cap +10% solo su investimenti); • Budget +1,5%: score 130; • Budget: score 100; • Budget -2%: score 80; • < -2%, score 0. Negli intervalli interpolazione lineare
Qualità del Servizio	ENSR (MWh)	925 MWh	<ul style="list-style-type: none"> • Score 150 al target Arera (881 MWh); • Score 100 al target Arera (+5%) 925 MWh; • Score 80 al worst 2015-2018: 1.062 MWh • Score 0 al target Arera + 300 MWh: 1.118 MWh Negli intervalli interpolazione lineare
Costo del personale amministrato di Gruppo		Budget 2019	<ul style="list-style-type: none"> • - 0,5%: score 150; • Budget: score 100; • + 0,5%: score 80; • oltre score 0; Negli intervalli interpolazione lineare
Sicurezza sul lavoro	Indice di sicurezza sul lavoro Gruppo Terna (Is) 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	Is=1	<ul style="list-style-type: none"> • Is > 1,6 --> 0%; • Is = 1,6 --> 80%; • Is = 1 --> 100%; • Is \leq 0,7 --> 150%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]