

Verbale di Accordo

Roma, 20 dicembre 2011

Tra

l'ENEL S.p.A. rappresentata dai sigg.: Cioffi, Gorga, Crivelli, Contino, Guli, Cofacci,
De Santis

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Morselli, Berni, Sorrentino

la FLAEl, rappresentata dai sigg.: De Masi, Arca, Losetti, Mancuso, Meazzi, Testa

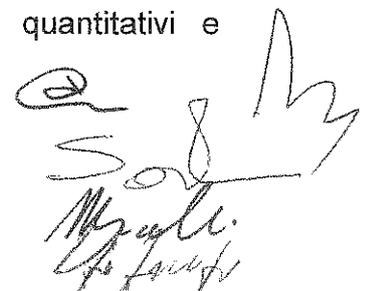
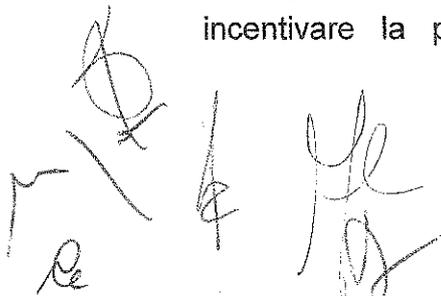
la UILCEM, rappresentata dai sigg.: Pascucci, Marcelli, DE GIORGI

Premesso che

- è fissata alla data del 31 dicembre 2011 la scadenza degli accordi aziendali in materia di premio di risultato, sia per la parte normativa (accordi 10 dicembre 2004 e 1° giugno 2006) che per quella economica (accordo 13 novembre 2008);
- le Parti hanno avviato con un congruo anticipo, rispetto alla scadenza indicata, il negoziato per il rinnovo dei suddetti accordi in modo che il nuovo sistema di incentivazione – quale delineato nel presente verbale di accordo – trovi applicazione già a decorrere dal 2012 nel rispetto dell'autonomia/non sovrapposizione dei cicli negoziali (cfr art. 3, comma 15, Ccnl), avuto riguardo alla scadenza del Ccnl fissato al 31/12/2012;

tenuto altresì conto che

- pur ritenendo sostanzialmente valido l'impianto del precedente sistema, le Parti hanno convenuto sull'esigenza di introdurre talune modifiche intese a perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e



miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda;

- nel corso del negoziato, le Parti hanno raggiunto in data 1° dicembre 2011 una parziale intesa sul valore percentuale medio annuo della rivalutazione degli importi da valere nel triennio 2012/2014, nonché sulle linee guida da valere per la definizione della parte normativa, linee guida che si riportano di seguito:
 - ✓ ripartizione delle risorse economiche tra le due voci del premio in modo da favorire l'incentivazione della produttività/qualità/competitività in cui è più immediatamente rilevabile l'apporto dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi specifici posti, rispetto alla redditività generale;
 - ✓ ulteriore valorizzazione del sistema di previdenza complementare in Azienda, attraverso la possibile destinazione ad esso di risorse collegate al raggiungimento di obiettivi di redditività;
 - ✓ decentramento e semplificazione della gestione dell'istituto dell'incentivazione della produttività/qualità/competitività con conseguente responsabilizzazione delle unità territoriali in sede di assegnazione degli obiettivi e fattivo coinvolgimento delle relative rappresentanze del personale, sia in fase preventiva di consultazione sugli obiettivi stessi che in quella successiva di consuntivazione;
 - ✓ valorizzazione del diverso apporto dato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi collettivamente assegnati, attraverso la valutazione degli specifici comportamenti posti in essere;
 - ✓ riconsiderazione della posizione dei quadri alla luce della loro collocazione all'interno del sistema premiale in Enel;

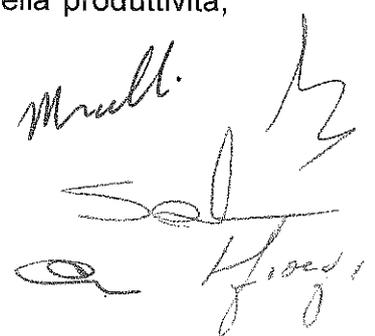
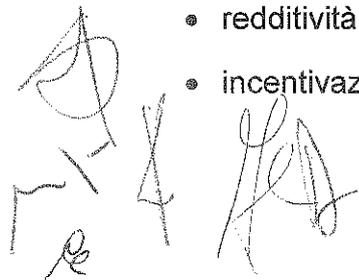
tutto quanto sopra premesso e considerato,

le Parti

convengono su quanto segue

1. Il premio di risultato – 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 produttività, qualità e della competitività - si articola su due voci:

- redditività aziendale
- incentivazione della produttività/qualità/competitività.



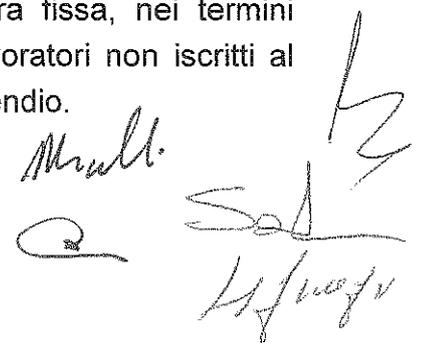
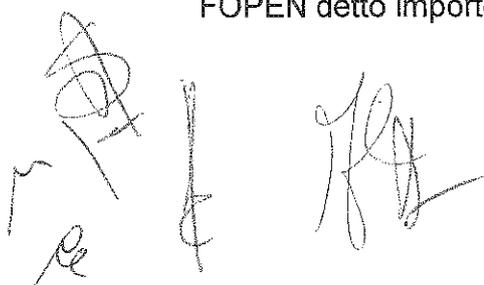
Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci indicate.

Redditività aziendale

2. Tale quota di premio – correlata all'andamento generale dell'Azienda – sarà corrisposta alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico, secondo quanto indicato al successivo comma 3; per tale quota di premio l'indicatore utilizzato è il rapporto in termini percentuali tra Ebitda (E) e Ricavi (R) nell'anno di riferimento (E/R), sulla base di perimetri aziendali omogenei e confrontabili.
3. L'erogazione del premio – determinato nel suo valore di riferimento sotto forma di importo lordo pro-capite da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 Ccnl, fatto salvo quanto previsto al punto 4 – risponderà ad un criterio di reale variabilità, secondo quanto di seguito indicato.
 - 3.1 Il raggiungimento di un valore del rapporto E/R corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà espresso in termini percentuali e sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato.
 - 3.2 In presenza di valori del rapporto E/R superiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio maggiorato fino ad un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare.
 - 3.3 In presenza di valori del rapporto E/R inferiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare.

Riguardo alla scala parametrica, le Parti si danno atto che laddove la stessa sia modificata nel contesto della revisione del sistema classificatorio, la scala così modificata troverà applicazione agli effetti del presente verbale anche prima della sua scadenza triennale.

4. In caso di raggiungimento di un valore del rapporto E/R corrispondente o superiore a quello considerato "target", potrà essere corrisposto e direttamente versato al FOPEN, per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo alla data di pagamento del premio, un importo in cifra fissa, nei termini precisati al successivo punto 26.2. Nei confronti dei lavoratori non iscritti al FOPEN detto importo sarà versato in cifra fissa sullo stipendio.



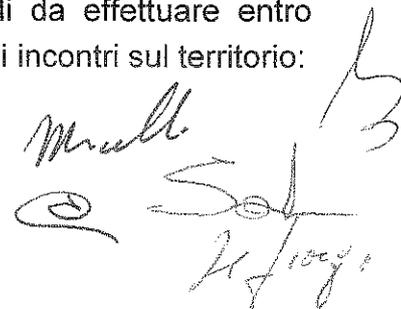
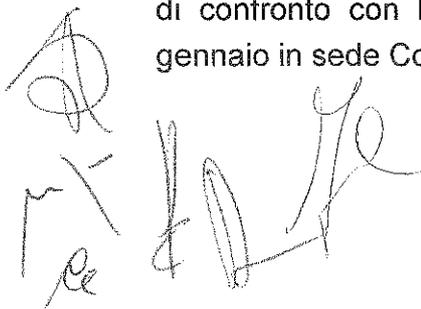
5. I valori (target, massimo e minimo) del rapporto E/R, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, potranno formare oggetto di confronto sulla base di opportuni elementi di valutazione forniti dall'Azienda. La rappresentazione grafica ed i valori relativi al triennio 2012 – 2014 sono riportati nell'allegato A che costituisce parte integrante del presente verbale.

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. Entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio, relativo all'anno di riferimento, da parte dell'assemblea degli azionisti, saranno illustrati alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali 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/competitività

7. Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti – quadri (come individuati al punto 27), impiegati ed operai - delle Divisioni/Società nei cui confronti è applicato il Ccnl del settore elettrico, idonei a realizzare reali incrementi di efficienza ed efficacia.
8. Il livello di produttività/qualità/competitività delle unità produttive prese a riferimento sarà valutato in base ad 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.
9. Per realizzare quanto previsto al punto precedente, a livello "decentrato" – secondo le indicazioni contenute nelle "norme di attuazione" in calce al presente accordo – si effettueranno con le competenti strutture sindacali/RSU appositi incontri di confronto che, convocati entro il mese di febbraio, dovranno concludersi entro i 15 giorni successivi. Gli incontri in parola riguarderanno l'individuazione dei fattori di seguito indicati, nell'ambito di una metodologia generale messa a punto da ciascuna Divisione/Società a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali da effettuare entro gennaio in sede Corporate, in via preliminare rispetto agli incontri sul territorio:

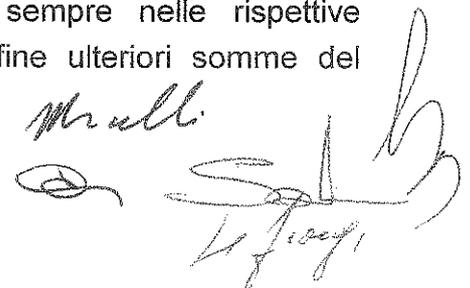
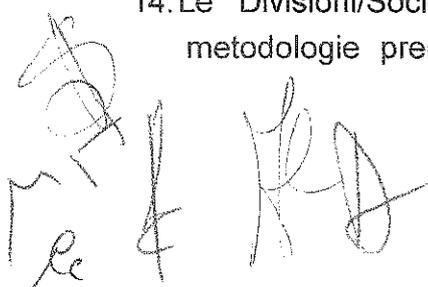


- 9.1 gli obiettivi da assegnare alle unità produttive ovvero a sub articolazioni delle stesse;
- 9.2 il peso da assegnare a ciascun obiettivo;
- 9.3 i valori previsti per ciascun obiettivo, nel rispetto delle indicazioni dell'Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas, laddove previste.

Per un proficuo svolgimento di tali incontri nei tempi indicati, saranno forniti alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU idonei elementi di conoscenza e valutazione, con particolare riferimento all'andamento storico dei valori degli obiettivi.

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.

10. Anche la quota di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità/competitività ha carattere di variabilità. Pertanto, le metodologie applicative di cui al precedente punto fisseranno, in particolare, anche le variazioni (incrementi/riduzioni) 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.
11. La rappresentazione grafica ed i relativi valori della incentivazione della produttività/qualità/competitività sono riportati nell'allegato B che costituisce parte integrante del presente verbale.
12. La determinazione del valore di riferimento della voce di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità/competitività è definita con accordo in sede Corporate contestualmente alla definizione del valore di riferimento della redditività aziendale.
13. Le singole Divisioni/Società, nel rispetto dello stanziamento loro attribuito in base a quanto previsto al precedente comma, potranno prevedere nelle rispettive metodologie anche importi diversi tra funzioni/aree/business units/reparti della stessa Divisione/Società, in relazione a particolari esigenze strategiche.
14. Le Divisioni/Società potranno inoltre prevedere, sempre nelle rispettive metodologie premi aggiuntivi, destinando a tale fine ulteriori somme del



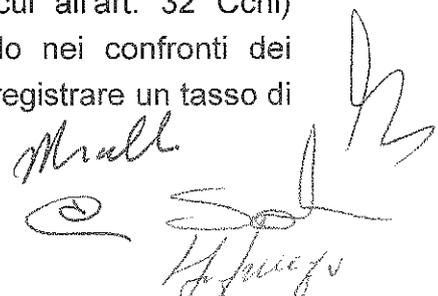
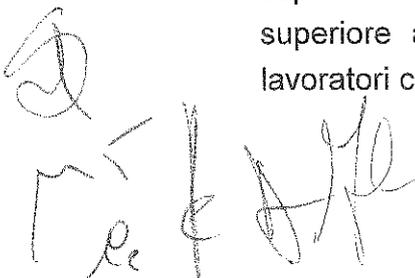
proprio bilancio anche risultanti da premi/maggiori ricavi conseguiti a vario titolo, nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza.

15. Durante l'anno, a livello di singola unità produttiva, verrà data periodica informativa congiunta alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU, anche dietro motivata richiesta delle stesse, sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.
16. Entro il mese di giugno di ciascun anno, le competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU saranno informate sui risultati conseguiti e sull'ammontare delle successive erogazioni. In tale occasione saranno oggetto di approfondimento le ragioni che hanno determinato i risultati in questione nonché l'andamento e le cause del tasso di assenteismo per malattia agli effetti di quanto previsto al successivo punto 17.2. Analoga informativa sarà data, a richiesta, anche alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali sulla base di dati di sintesi forniti dalle strutture centrali delle Divisioni/Società.
17. Al fine di tenere conto del diverso contributo dato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali, agli importi individuali spettanti a titolo di incentivazione della produttività/qualità/competitività saranno applicati i seguenti coefficienti di incremento o riduzione:

17.1 coefficiente di incremento: nelle unità produttive in cui sia stata ottenuta una variazione incrementale del livello di raggiungimento del risultato atteso almeno del 20%, sarà applicato un coefficiente di ulteriore incremento, fino al doppio della variazione, nei confronti dei lavoratori che abbiano ricevuto una valutazione di eccellenza nella "performance review"; tale incremento sarà versato su Fopen per i lavoratori iscritti al Fondo.

Con riferimento alla "performance review", già oggetto di consultazione sindacale in occasione della sua introduzione e prima applicazione in Enel, le Parti si danno atto che si darà corso ad un nuovo approfondimento in sede sindacale nazionale preventivamente alla sua estensione al personale operaio.

17.2 coefficiente di riduzione: nelle unità produttive in cui si sia registrato un tasso di assenteismo per malattia (al netto dei periodi di degenza ospedaliera e dei casi di particolare gravità di cui all'art. 32 Ccnl) superiore alla media nazionale, si applicherà solo nei confronti dei lavoratori che anche individualmente abbiano fatto registrare un tasso di



assenteismo superiore a detta media, un coefficiente di riduzione del premio nella misura del 5% per ogni mezzo punto percentuale di assenteismo superiore alla media in questione, fino al massimo del 20%. Gli importi così trattenuti saranno redistribuiti nei confronti degli appartenenti all'unità che abbiamo fatto registrare un tasso di assenteismo inferiore alla media considerata.

In merito al suddetto coefficiente di riduzione, per il primo anno si effettuerà una simulazione applicativa dei suoi potenziali effetti, che formeranno oggetto di verifica con le Organizzazioni sindacali nazionali.

La concreta applicazione decorrerà dal 2013.

18. Per le unità di Corporate si procederà all'erogazione di incentivi individuali. Per i lavoratori in questione, la valutazione sarà condotta sulla base di considerazioni a carattere eminentemente qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità stesse.

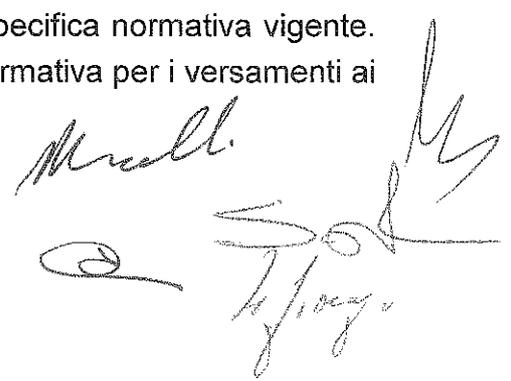
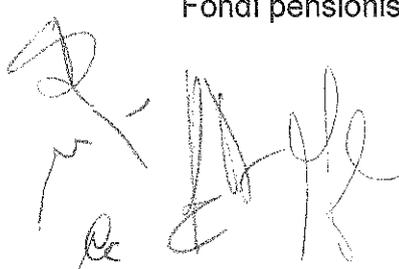
Per quanto riguarda le funzioni di staff allocate nelle Divisioni/Società e che abbiano un'articolazione territoriale, le relative metodologie definiranno obiettivi/indicatori/pesi/valori, analogamente a quanto previsto per le unità produttive. Peraltro, la ripartizione delle quote spettanti avverrà 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.

19. 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 alla medesima data.

Erogazione del premio di risultato

20. Il premio di risultato, ai sensi dell'art. 46 comma 15 Ccnl, sarà corrisposto 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.

21. Al premio di risultato, in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza, si applica il regime contributivo e di tassazione agevolata per le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali di cui alla specifica normativa vigente. Per gli importi versati al FOPEN vale la specifica normativa per i versamenti ai Fondi pensionistici complementari.



22. Agli importi individuali relativi al premio di produttività/qualità/competitività 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, fermo restando che, per la malattia, nei casi previsti dal punto 17.2 si applicheranno gli specifici coefficienti di riduzione ivi previsti.

Per quanto riguarda la redditività aziendale, i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o di contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.

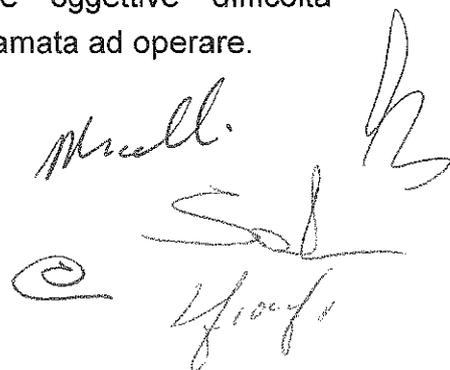
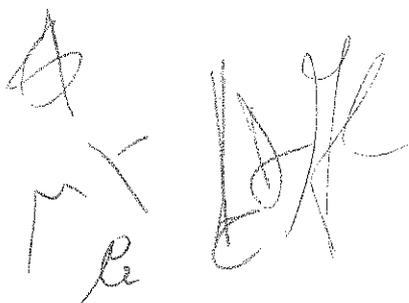
23. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Divisioni/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.

24. 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".

25. 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, in relazione agli accordi sottoscritti in Azienda. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

Importi lordi pro-capite

26. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. BSs definiti, per il triennio 2012/2014, tenendo conto dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le oggettive difficoltà economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare.



			2012	2013	2014
26.1					
- Redditività aziendale:	a)	€	603	518	548
	b)	€	60	120	180
- produttività/qualità/ competitività:	c)	€	1407	1552	1642

26.2 L'importo di cui al punto b), ricorrendo la condizione di cui al punto 4, sarà corrisposto e direttamente versato al FOPEN per i lavoratori iscritti al Fondo, su base volontaria per il primo anno (2012); per gli anni successivi (2013 – 2014) la modalità di erogazione sarà oggetto di definizione in una logica di potenziamento del Fondo.

Gli importi di cui alle lettere a) e c) sono da riparametrare in base alla scala di cui all'art. 35 Ccnl; gli importi di cui alla lettera b) sono in misura fissa.

Norme particolari per i quadri

27. I quadri non destinatari di sistemi di incentivazione individuale (es.: MBO, incentivazione commerciale) sono interessati ad entrambe le voci di premio. Tenuto conto dei maggiori oneri derivanti dall'estensione del premio anche alla produttività/qualità/competitività, i valori di riferimento sono quelli di seguito indicati:

				2012	2013	2014
✓ Redditività aziendale:	a)	Qs €	490	420	444	
produttività/qualità/ competitività:	b)	Qs €	1140	1258	1332	
	c)	Qs €	48	98	147	

Gli importi di cui sopra sono da riparametrare per i Q. L'importo di cui alla lettera c), sarà versato al FOPEN, per i lavoratori iscritti al Fondo alla data di erogazione del Premio, su base volontaria per il primo anno (2012); per gli anni successivi (2013 – 2014) la destinazione sarà oggetto di preventiva verifica sindacale. Per i quadri non iscritti al FOPEN gli importi saranno versati in cifra sullo stipendio.

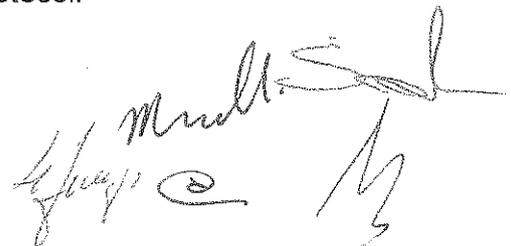
28. Per i quadri destinatari di sistemi di incentivazione individuale continua a valere la normativa di cui al verbale 10 dicembre 2004; gli stessi sono pertanto interessati solo all'istituto della redditività che, con riferimento ai QS, avrà per il triennio il valore di € 1630 e con riferimento ai Q di € 1429.

Decorrenza e Durata

29. In relazione a quanto previsto dall'art. 3 comma 13 Ccnl, il presente accordo ha durata triennale (2012-2014); esso peraltro, anche in considerazione dei suoi contenuti innovativi rispetto alla precedente regolamentazione, ha carattere sperimentale e formerà oggetto di attento monitoraggio tra le Parti.

Norme di attuazione

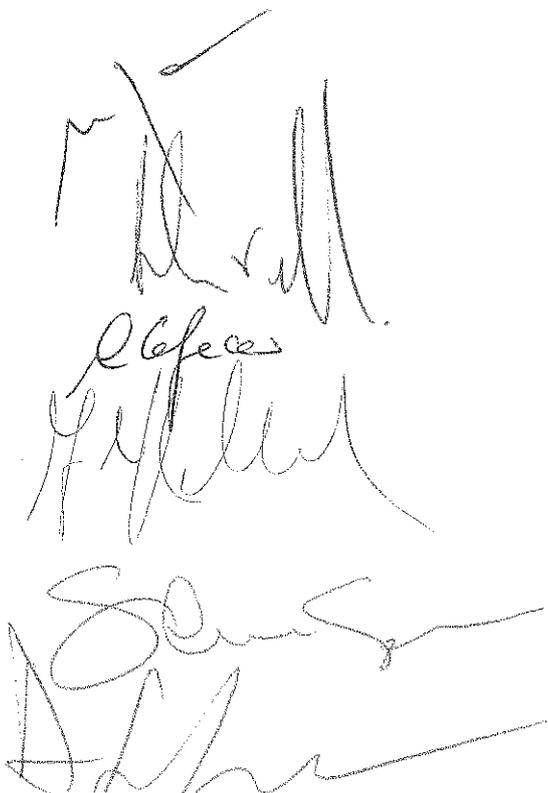
- I. Il presente accordo prevede, sotto il profilo relazionale, un decentramento della gestione della produttività/qualità/competitività, rispetto alla configurazione delineata dal precedente accordo 10 dicembre 2004 che, salvo talune limitate e specifiche situazioni, prevedeva un doppio livello di interlocuzione:
 - a) Nazionale (fissazione di 2/3 degli obiettivi/range di valori entro cui fissare il valore target per il peso di ciascun obiettivo/valore di massima degli obiettivi);
 - b) Territoriale (fissazione del residuo 1/3 degli obiettivi/fissazione puntuale del valore target entro il range nazionale/verifica di congruità dei valori degli obiettivi).
- II. Per dare compiutamente attuazione al decentramento in questione, ciascuna Divisione/Società elaborerà una metodologia generale in cui – oltre all'elencazione di un paniere complessivo di obiettivi – sarà contenuta la precisazione dei livelli organizzativi cui è demandata la responsabilità/competenza di fissare gli obiettivi e di relazionarsi con le competenti rappresentanze del personale, nonché gli ambiti territoriali/organizzativi di articolazione degli obiettivi stessi.



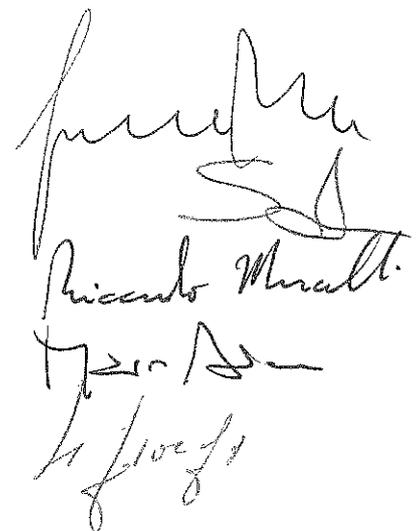
Su tale metodologia si effettuerà, in sede Corporate, apposito confronto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali preliminarmente all'avvio degli incontri sul territorio.

- III. L'indirizzo di carattere generale, a cui le suddette metodologie si atterranno, è quello di decentrare anche quella parte della gestione dell'istituto che in base all'accordo 10 dicembre 2004 era svolto a livello nazionale, come ricordato al punto I: verrà cioè attribuito alle strutture attualmente competenti per gli adempimenti "territoriali" di cui al punto I.b) il complesso di tutti gli adempimenti relativi all'istituto come delineato nel presente accordo (cfr. punto 9).
- IV. Le metodologie divisionali potranno prevedere anche livelli di decentramento ulteriore rispetto a quelli in atto; in particolare per Infrastrutture e Reti, sarà valutata l'opportunità, inizialmente in via sperimentale, di un ulteriore decentramento.
- V. Per la realtà in cui, in base all'accordo 10 novembre 2004, la fissazione degli obiettivi ed il livello di interlocuzione sono attualmente effettuati a livello nazionale, sarà studiata la possibilità di introdurre, anche in maniera graduale, un certo grado di decentramento fissando tempi e modi nelle relative metodologie.

Letto, confermato e sottoscritto.



A group of five handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the left side of the page. The signatures are stylized and difficult to read, but appear to be in cursive.

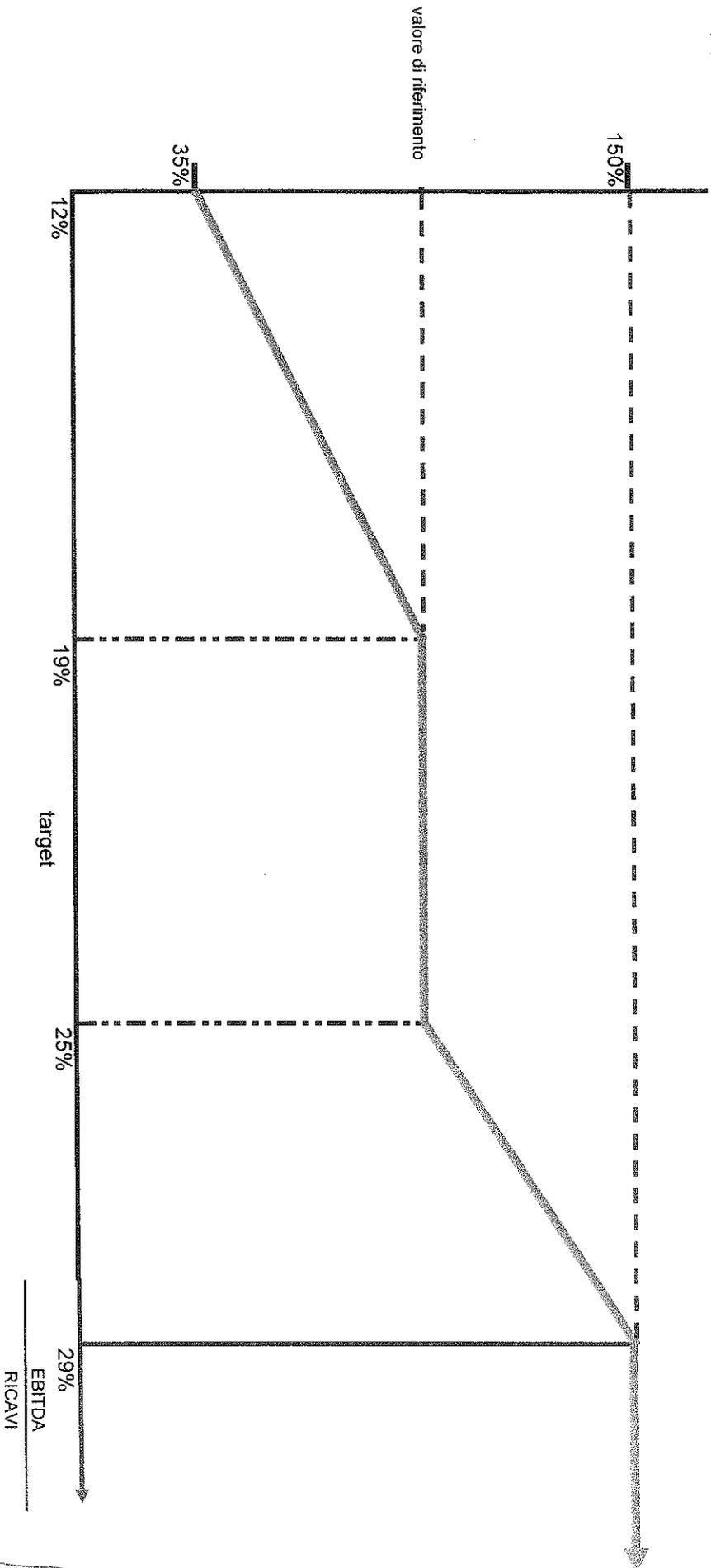


A group of four handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures are stylized and difficult to read, but appear to be in cursive.

Premio di risultato

All. A
(verbale di accordo 20 dicembre 2011)

Quote di premio (%)



Handwritten notes and signatures in the top left corner.

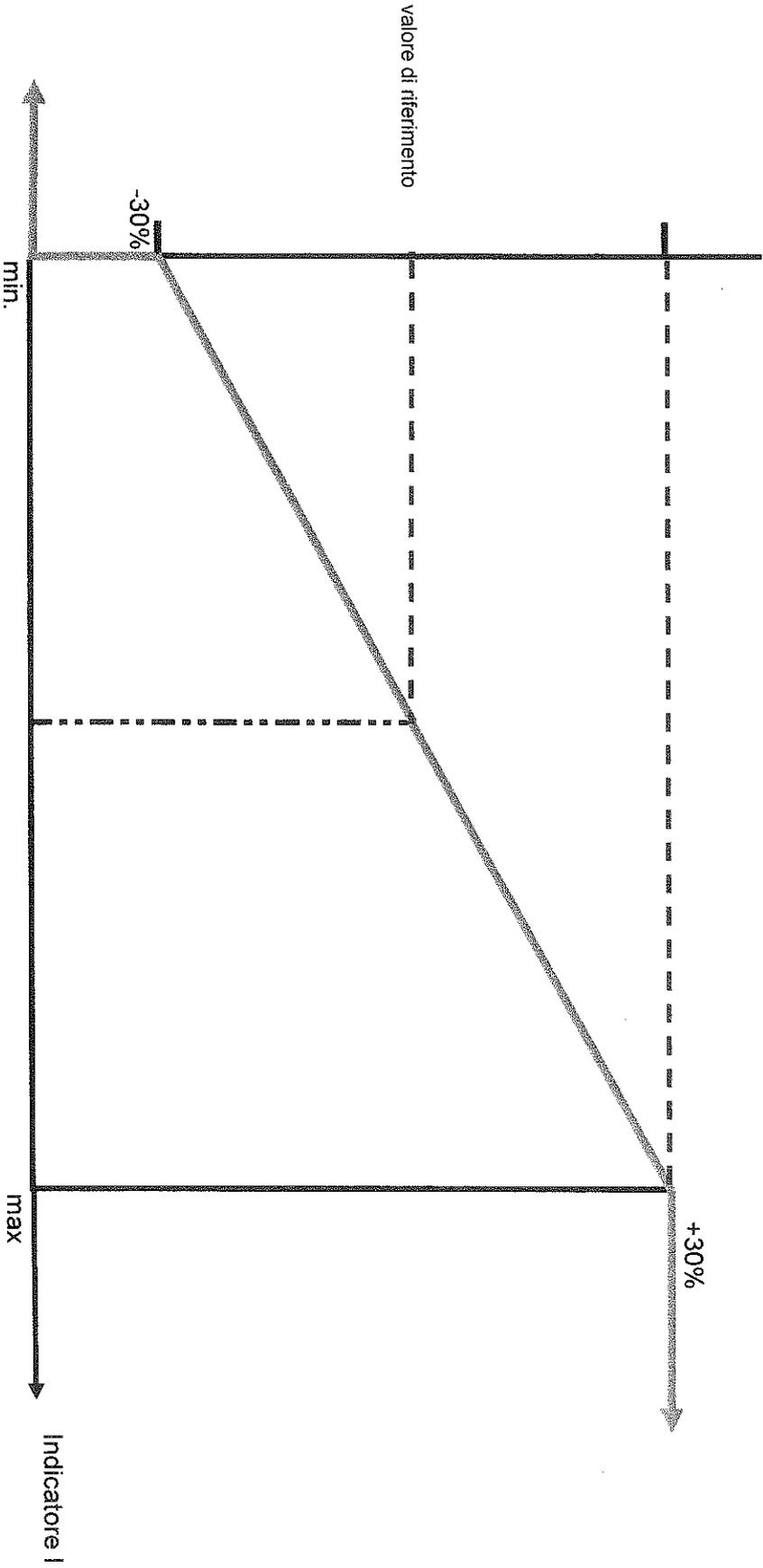
Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the name 'Muller R'.

Premio di risultato

(verbale di accordo 20 dicembre 2011)

All. B

Quote di premio (%)



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]