

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 3 ottobre 2018

Tra

ENEL Italia srl, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Service Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.

Tarchioni, Contino, Capitani, Chianese, Scaramozzino, Bertolli, Caliendo, Cesa, Cofacci

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Miceli, Barbetti, Oceano, Tudino

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Meazzi, Losetti, Testa, Mancuso, Saotta, Froli

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Placido, Cozzolino

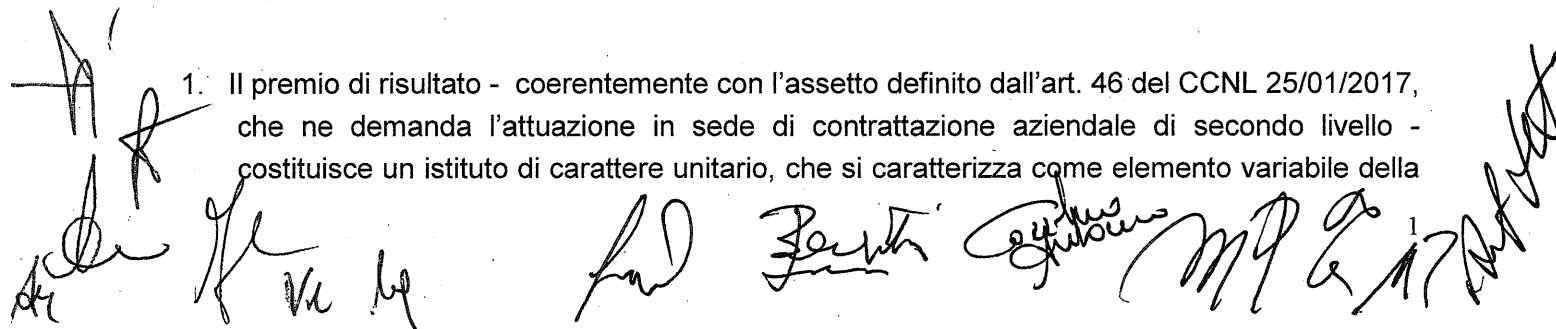
Premessa

- Con Verbale di Accordo del 10 novembre 2017 è stato definito, per l'anno 2017, l'aggiornamento della regolamentazione del Premio di risultato in Enel, precisando, coerentemente con le previsioni di cui all' art.46 del vigente CCNL, i valori di riferimento delle voci "redditività aziendale" e "incentivazione della produttività/ qualità/ competitività" in cui si articola il premio;
- Con il successivo verbale di accordo del 26 febbraio 2018 sono stati definiti termini e modalità per la convertibilità del premio di risultato 2017 (cassa 2018) in beni e servizi welfare.
- Per l'anno 2018, il "verbale di accordo sull'incremento retributivo" sottoscritto in data 25/1/17 in occasione del rinnovo contrattuale 2016-2018 ha definito uno stanziamento pari a €280 (sul parametro medio) da destinare ai premi di risultato a livello aziendale
- Il 31 dicembre pv viene a scadenza il vigente contratto collettivo di settore e con esso la regolamentazione dallo stesso recata per quanto riguarda l'istituto del Premio di risultato

tutto quanto sopra premesso

Le Parti, in attesa di definire una nuova regolamentazione complessiva a carattere pluriennale per l'istituto del Premio di risultato, coerentemente con quanto sarà stabilito in proposito in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di settore, sempre nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia, condividono di confermare, per il corrente anno 2018, l'impianto e la regolamentazione di cui agli accordi sopra richiamati, nei termini appresso specificati.

1. Il premio di risultato - coerentemente con l'assetto definito dall'art. 46 del CCNL 25/01/2017, 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 produttività, qualità e della competitività.

2. Il premio, ferma restando la sua struttura unitaria, 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, tra loro interconnessi e collegati, in coerenza con quanto previsto dalle recenti indicazioni dell'Agenzia delle Entrate (Circolare n. 5 E/2018) per il riconoscimento del beneficio fiscale.

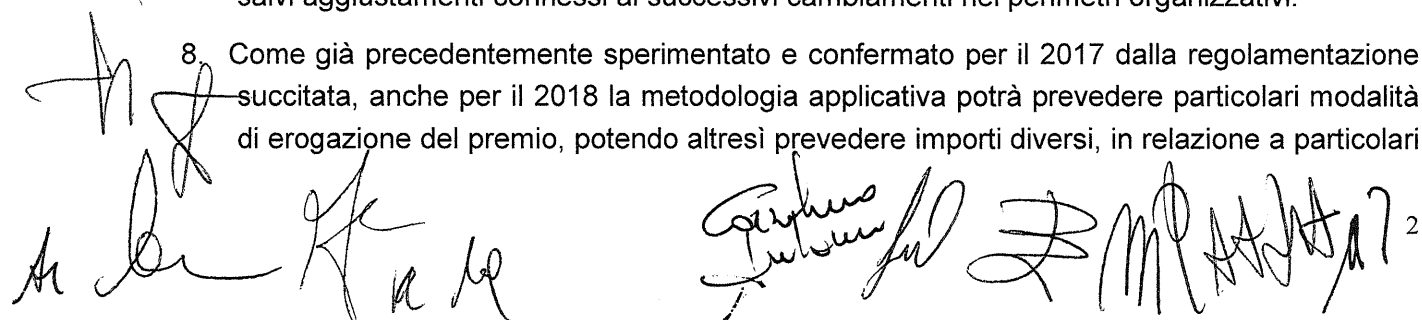
Redditività aziendale

3. Tale quota di premio è correlata all'andamento generale dell'Azienda, e 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 4; per tale quota di premio, l'indicatore utilizzato è relativo all'andamento dell'EBITDA nell'anno di riferimento relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel.
4. Il target di riferimento e i valori della curva di incentivazione (minimo e massimo), rispetto alla quale a consuntivo si darà luogo alla misurazione dell'importo erogabile sono riportati nello schema rappresentato in all. A.
5. 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.

Incentivazione della produttività/qualità/competitività

6. Una seconda quota del premio, che sarà corrisposta alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) con esclusione del personale nei cui confronti trovino applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc.) sarà commisurata al raggiungimento di obiettivi di produttività/ qualità/ competitività definiti annualmente con riferimento alle Aree di business/Unità produttive, secondo apposita metodologia, che costituisce parte integrante della regolamentazione prevista dal presente accordo e sarà oggetto di confronto con le Segreterie nazionali delle OO.SS. e per la parte applicativa di appositi incontri che si terranno – a preventivo e a consuntivo - a livello locale con le competenti OO.SS./RSU.
7. La metodologia applicativa – coerentemente con quanto stabilito nel presente verbale di accordo – avrà cura di precisare le Unità produttive di riferimento e il livello di attribuzione degli obiettivi, in linea con l'impianto definito per l'anno 2017 dal documento in data 10/11/17, salvi aggiustamenti connessi ai successivi cambiamenti nei perimetri organizzativi.

8. Come già precedentemente sperimentato e confermato per il 2017 dalla regolamentazione succitata, anche per il 2018 la metodologia applicativa potrà prevedere particolari modalità di erogazione del premio, potendo altresì prevedere importi diversi, in relazione a particolari



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a '2' next to them.

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. 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.

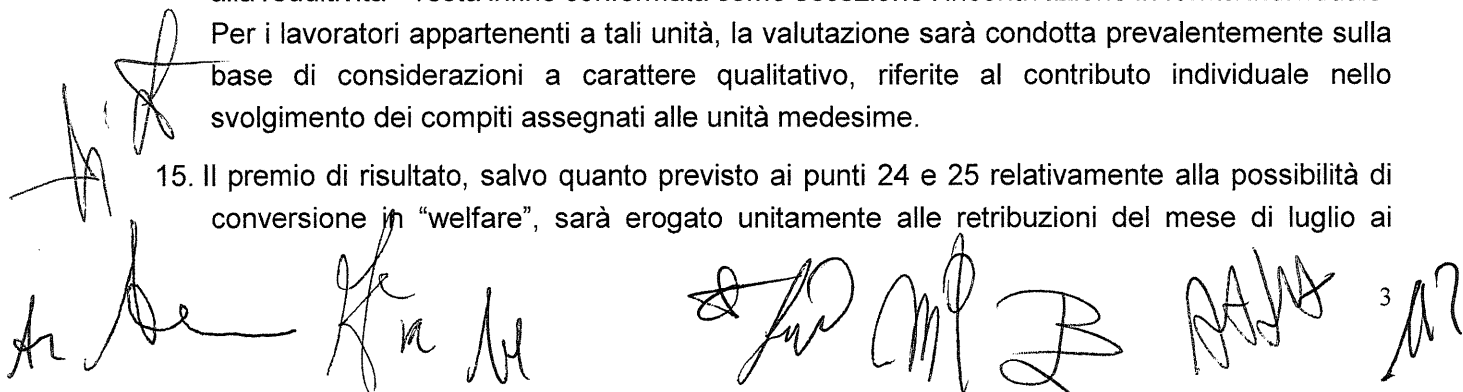
* * *

11. In corso d'anno, a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento su iniziativa aziendale e/o a fronte di motivata richiesta delle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU potranno essere effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.

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 (all. A e B).
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. In ogni caso, 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. Tale modalità di ripartizione delle quote troverà applicazione anche agli impianti marginali e/o a basso fattore di utilizzo della Generazione.
14. Laddove, per le particolari caratteristiche di alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione della produttività/qualità in forma collettiva o mista secondo quanto definito per tale quota di premio – fermo restando il pagamento su base collettiva della quota riferita alla redditività – resta infine 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



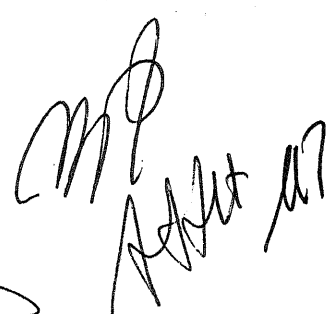
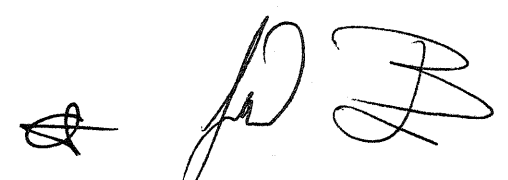
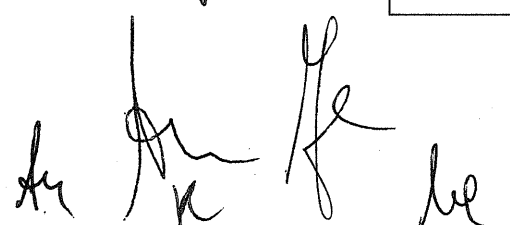
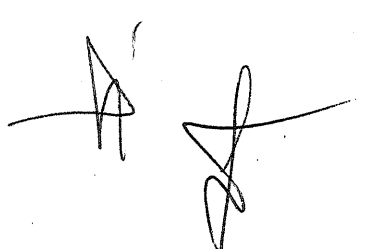
lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data, sotto forma di somme "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

16. Ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti, relativamente alla quota "redditività" 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; relativamente alla quota "produttività", 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. Non si applicherà alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo obbligatorio per maternità.
17. 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 Unità/ 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.
18. 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".
19. 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

20. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. BSS definiti, per il periodo di vigenza, tenendo conto della destinazione della somma (€280 sul parametro medio) prevista per l'anno 2018 dal "verbale di accordo sull'incremento retributivo" sottoscritto in data 25/1/17 in occasione del rinnovo contrattuale, oltre che dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le difficoltà di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare.

Premio di risultato 2018	
Componente	Cat.BSS
Redditività	880
Produttività,Qualità,Competitività	1700
TOTALE	2580



Norme particolari per i quadri

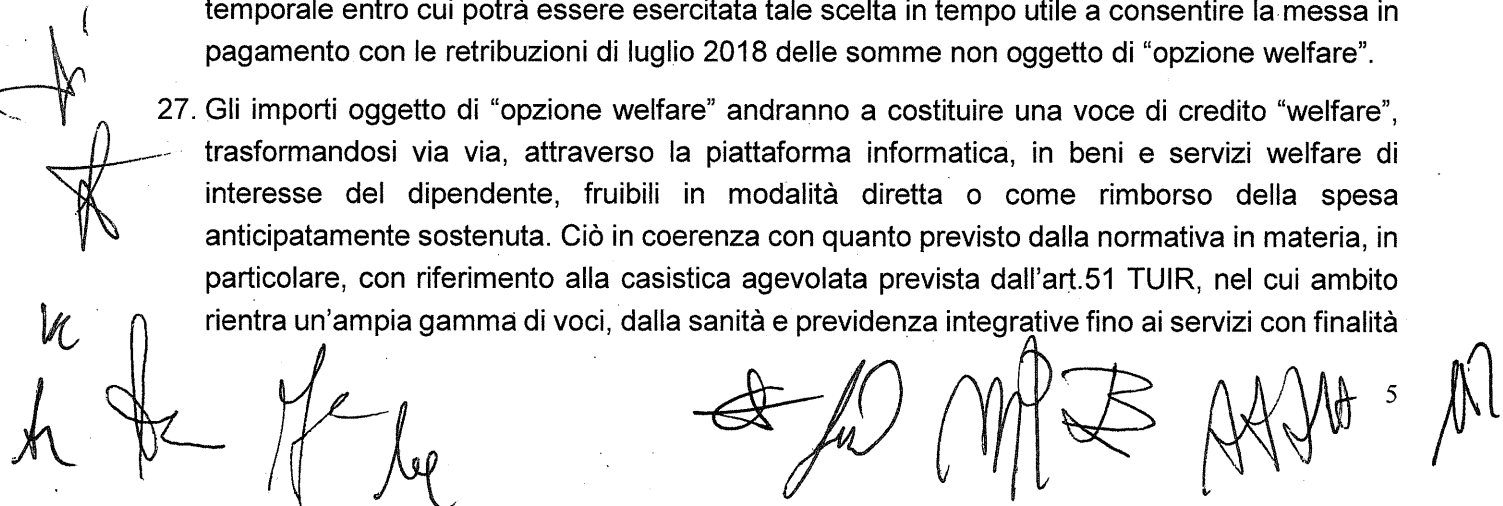
21. I quadri non destinatari di incentivazione individuale (es: annual bonus, incentivazione commerciale) sono interessati ad entrambe le voci di premio.
22. Si riportano di seguito gli importi lordi pro capite definiti per l'anno 2018, tenendo conto della destinazione della somma prevista dal "verbale di accordo sull'incremento retributivo" sottoscritto in data 25/1/17 in occasione del rinnovo contrattuale, oltre che dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le difficoltà di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare.

Premio di risultato 2018	
Componente	QS
Redditività	960
Produttività/Qualità/Competitività	1420
TOTALE	2380

23. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla vigente normativa, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.
24. Il premio di risultato trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti a tempo determinato, ivi inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive aziendali in cui si applica l'accordo.

Welfare di produttività

25. L'erogazione delle quote relative al premio di risultato (sia redditività aziendale, sia 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, avverrà secondo le seguenti modalità.
26. Nella piattaforma informatica appositamente predisposta, saranno evidenziati gli importi relativi al premio di risultato 2018 per i quali, in base alla vigente disciplina di legge e a quanto previsto dal citato accordo sindacale nazionale, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "welfare". A tal fine verrà reso noto, con apposita comunicazione, l'arco temporale entro cui potrà essere esercitata tale scelta in tempo utile a consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di luglio 2018 delle somme non oggetto di "opzione welfare".
27. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa in materia, in particolare, con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art.51 TUIR, nel cui ambito rientra un'ampia gamma di voci, dalla sanità e previdenza integrative fino ai servizi con finalità



di educazione, istruzione, ricreazione, culto e assistenza sociale (comma 2 lett. A, f, f bis, f ter, f quater), ovvero fringe benefits entro i limiti di cui all'art.51 TUIR comma 3.

28. La conversione in welfare potrà essere effettuata entro il 30 novembre 2019. L'importo massimo convertibile per il corrente anno, entro il limite previsto dalla legge, in attesa della definizione del nuovo accordo triennale sul premio di risultato, non potrà superare – salvo ipotesi di destinazione alla previdenza complementare - il 60% dell'importo che sarà conseguito a titolo di premio di risultato 2018. Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa (Fopen), mentre per i non iscritti l'eventuale residuo non convertito a tale data in welfare sarà corrisposto con la retribuzione del mese di dicembre 2019. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 30 novembre 2019.
29. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione in misura pari al 15%, sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in welfare alla data del 30 novembre 2019, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare ai sensi del precedente punto 2.
30. Resta fermo che gli importi del premio di risultato, sostituiti in welfare per scelta del dipendente, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Misure di welfare aziendale

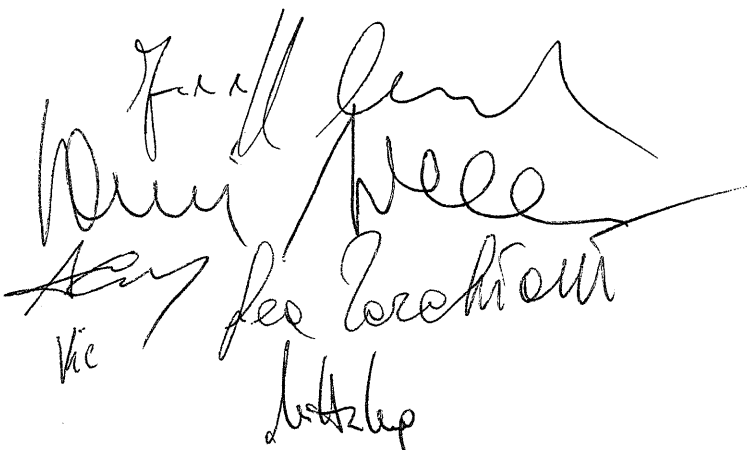
31. Le Parti convengono, inoltre, che, in considerazione di quanto previsto dalla normativa richiamata in premessa, fermo restando quanto sopra definito come welfare di produttività, in caso di raggiungimento di un valore EBITDA non inferiore al target si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo in cifra fissa pari a € 200, contestualmente al pagamento del premio di risultato e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.

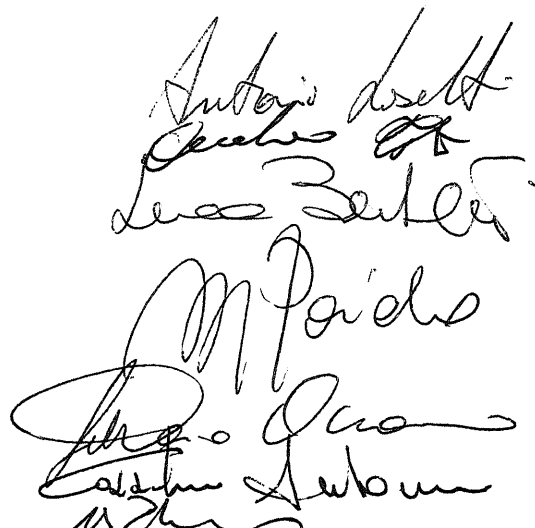
Decorrenza e Durata

32. La presente regolamentazione avrà vigenza annuale, a partire dal 1 gennaio 2018 fino al 31 dicembre 2018.

* * *

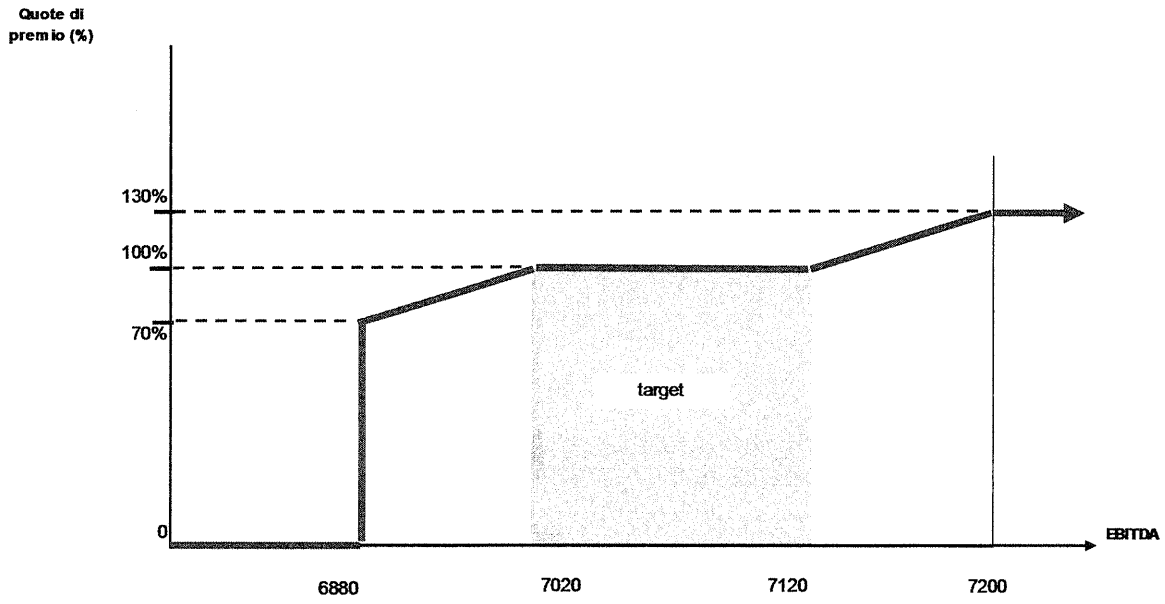
Letto, confermato e sottoscritto.


Vic
Lutz


Antonio Di Lieto
Luca Zuccheri
M. Pardo
Luca Pardo
Luca Pardo

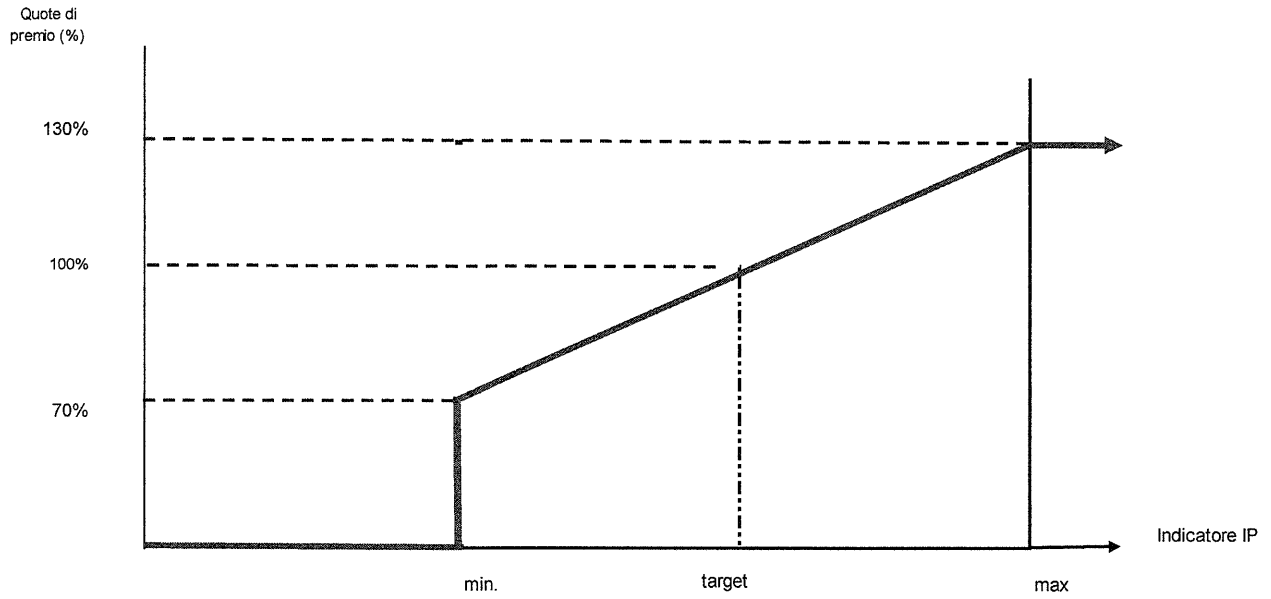
Redditività 2018

AII.A



Produttività

AII. B



Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.