

Verbale di Accordo

Roma, 10 novembre 2017

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, Tudino, Oceano

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

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

Premesso che

La materia del premio di risultato in Enel è stata regolata, per l'anno 2016, coerentemente da quanto previsto dal CCNL, dal verbale di accordo del 18 Ottobre 2016 e dal verbale di accordo sul cosiddetto "welfare di produttività" del 27 marzo 2017;

La legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, che sono state confermate ed estese dalla legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad €80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a €3.000 lordi;

Con il rinnovo del CCNL siglato il 25 gennaio 2017, sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese, è stato convenuto di destinare ai premi di risultato a livello aziendale una quota pari a 210 € per l'anno 2017;

Considerato che

Le Parti, pur ritenendo sostanzialmente valido l'impianto di cui al precedente accordo, condividono l'opportunità di prevedere una rivisitazione complessiva dell'istituto, nella logica di definire soluzioni negoziali utili a promuovere, con sempre maggiore incisività, la partecipazione, la motivazione e il benessere delle persone quali fattori strategici per la realizzazione degli obiettivi e degli incrementi di produttività del lavoro, redditività, qualità del servizio, efficienza e innovazione.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'lr'. On the right side, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized.

In questa logica, le Parti confermano altresì la volontà di dare applicazione al “welfare di produttività” coerentemente con l’apertura concessa dalle previsioni normative, nella logica di cogliere tutte le opportunità disponibili, al fine di sostenere, anche alla luce delle perduranti criticità del contesto economico e sociale, il potere d’acquisto dei dipendenti, e nel contempo migliorare la produttività e la redditività;

convengono quanto segue

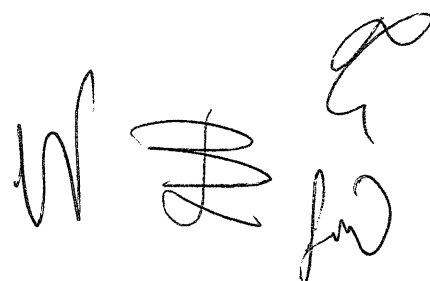
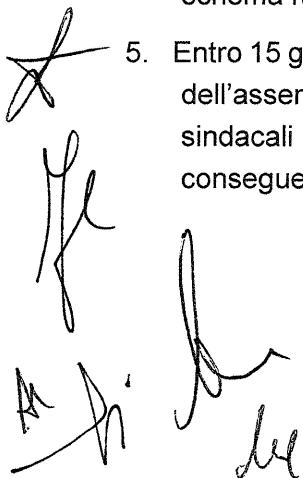
Per l’anno 2017, in attesa di un più puntuale approfondimento del tema necessario alla definizione di un nuovo accordo pluriennale, la regolamentazione del Premio di Risultato in Enel è definita sperimentalmente secondo quanto di seguito riportato.

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.

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 quota 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 2016 dal documento in data 24/10/16, salvi aggiustamenti connessi ai successivi cambiamenti nei perimetri organizzativi.
 8. Come già precedentemente sperimentato e confermato per il 2016 dalla regolamentazione succitata, anche per il 2017 la metodologia applicativa potrà prevedere 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. 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 vigeante 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 (€210 sul parametro medio) prevista per l'anno 2017 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 2017	
Componente	Cat.BSS
Redditività	767
Produttività,Qualità,Competitività	1700
TOTALE	2467

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 2017, 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 2017	
Componente	QS
Redditività	800
Produttività/Qualità/Competitività	1420
TOTALE	2220



23. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge 24.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15/6/16, 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. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa (legge di stabilità 2016, legge di bilancio 2017 art. 51 TUIR) 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.
26. Riguardo a tale previsione, le Parti, valutati gli esiti della prima applicazione sperimentale riferita al 2016 e regolata dal verbale di accordo 27 marzo 2017, si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio 2018 - anche alla luce delle scelte effettuate dagli interessati entro novembre 2017 - per rivedere termini e modalità di conversione del premio, nella logica di favorire il miglior utilizzo delle opportunità offerte dalla predetta normativa.

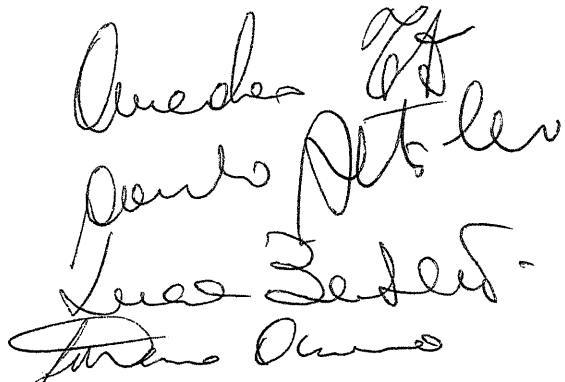
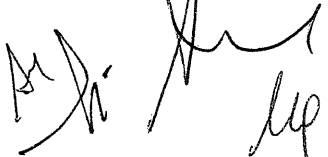
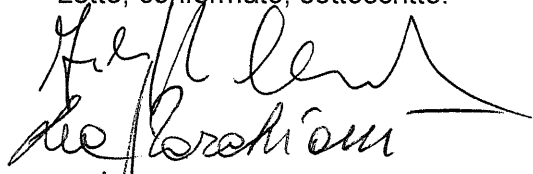
Misure di welfare aziendale

27. 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

28. La presente regolamentazione avrà vigenza annuale, a partire dal 1 gennaio 2017 fino al 31 dicembre 2017.

Letto, confermato, sottoscritto.

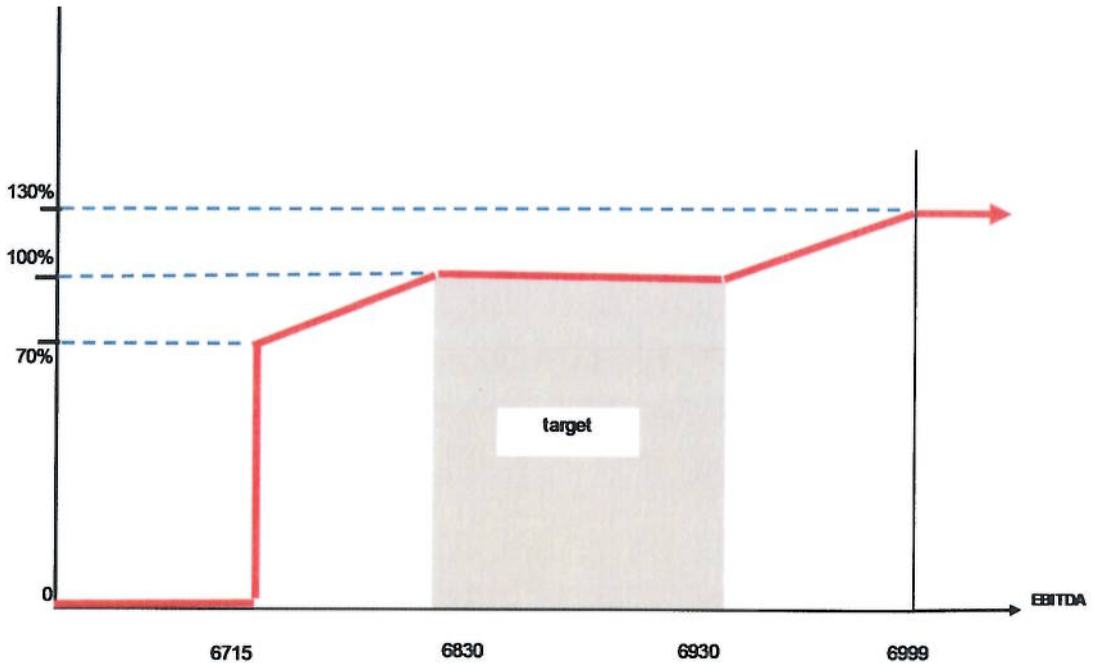


Redditività

AII. A

(verbale di accordo 10/11/17)

Quote di premio (%)

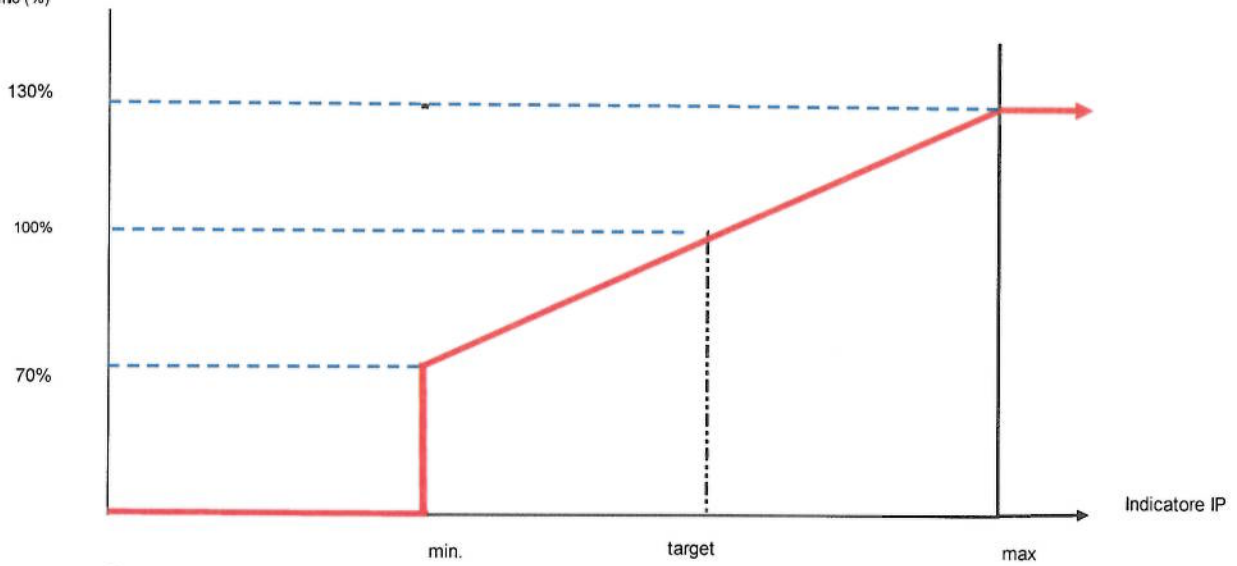


Produttività

AII. B

(verbale di accordo 10/11/17)

Quote di premio (%)



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]