

Verbale di Accordo

Roma, 24 aprile 2020

utilizzando sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo

ENEL ITALIA, in nome e per conto di tutte le società del Gruppo: Tarchioni, Contino, Capitani, Bertolli, Chianese, Scaramozzino, De Luca, Callegari, Caliendo

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

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

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Testa, Losetti, Froli, Marras, Spitale

UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

Premesso che

- In sede di rinnovo del CCNL Elettrici in data 9 ottobre 2019, è stato stipulato il Protocollo sul Trattamento Economico, nell'ambito del quale è stato definito il trattamento economico complessivo applicabile a tutti i lavoratori del settore elettrico (capitolo 8);
- In particolare, è stato previsto che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2019 - 2021 sarà costituito da tre componenti (incremento dei minimi , welfare e produttività);
- Per quanto concerne la produttività, le parti hanno concordato che tale quota costituisce la componente destinata a definire /incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività dell'impresa;
- Tal quota è annuale ed è stata quantificata – nella misura di €210 per il 2020 e di €210 per il 2021 - considerando anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale e contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi;

Tenuto conto che

Tale valore dovrà essere erogato in forma di una tantum secondo le regole dei premi di risultato o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali, in linea con la legislazione vigente sui premio di risultato;

tutto quanto sopra premesso

Le parti, ad integrazione di quanto concordato con il verbale di accordo sul premio di risultato del 25 luglio 2019 per gli anni 2019-21, stabiliscono gli importi base aggiornati per gli anni 2020 e 2021 come appresso specificato:

- anno 2020: € 2.431+198 = € 2.629
- anno 2021: € 2.455+198 = € 2.653

Resta confermata la ripartizione dei pesi e del premio complessivo 50% e 50% tra obiettivi di redditività e produttività come indicato in all.A del predetto verbale.

Le erogazioni saranno effettuate sulla base degli importi come sopra aggiornati, ricorrendone i presupposti, in coerenza con il carattere di elemento variabile della retribuzione, in base alle regole di cui all'Accordo aziendale sul premio di risultato del 25 luglio 2019 cui si rinvia integralmente.

Letto, confermato e sottoscritto

METODOLOGIA APPLICATIVA GENERALE

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2020

Con il presente documento – redatto a conclusione del confronto con le competenti Organizzazioni Sindacali svolto in modalità teleconferenza - viene definita la metodologia applicativa per la gestione del premio di risultato competenza 2020 da corrispondere alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) del perimetro Italia di tutte le società del Gruppo, in linea con le previsioni contenute nel verbale di accordo del 25 luglio 2019 che regola il premio di risultato aziendale in ambito Enel per il triennio 2019-2021 e in coerenza con quanto definito dall' art. 44 del CCNL 9/10/2019.

Ai fini della determinazione del premio, vengono di seguito indicati l'obiettivo di redditività di Gruppo, misurato sulla base dell'EBITDA relativo al perimetro Italia e gli obiettivi di produttività/qualità/competitività per ciascuna delle Unità della Country Italy, Funzioni/Unità Globali e relative sub articolazioni, secondo l'assetto organizzativo attuale e come riportati nelle schede allegate.

Redditività

Per l'anno 2020, la curva di incentivazione (target, minimo e massimo) rispetto alla quale si darà luogo alla misurazione dell'importo erogabile a titolo di quota di redditività, da destinare alla generalità del personale (I, O, Q) delle società del Gruppo facenti parte del perimetro Italia, è quella di seguito rappresentata.

EBITDA ITALIA 2020	minimo	target	massimo
Valori (m.ni€)	7612	7690-7924	8002

Produttività/Qualità/Competitività

1. RETE ITALIA

- a) Le unità rientranti nel perimetro Rete Italia – salvo quanto appresso specificato - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda (all. n.1).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base dei medesimi obiettivi comuni riportati nella scheda di cui al punto 1.a) le seguenti unità:
 - ✓ Unità Tecniche Centrali, ad eccezione dei Competence Center Customer Care, dei Competence Center Misura e dei Competence Center Fatturazione, nell'ambito dell'unità

Network Commercial Operations Italy, che saranno destinatari di incentivazione di tipo collettivo;

- ✓ Fibra ottica;
- ✓ Staff di e- distribuzione S.p.A.

Per quanto riguarda le unità I&N Global si veda il successivo punto 5.

2. POWER GENERATION ITALY

a) Sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo – salvo quanto riportato al punto b) - sulla base di obiettivi assegnati a livello centrale le seguenti unità:

- O&M CCGT/OIL& GAS
- O&M COAL Italy
- O&M Geothermal & Biomass Italy;
- O&M Hydro Italy;
- O&M Solar Italy;
- O&M Wind Italy.

secondo quanto riportato nella apposita scheda in all. n. 2

- 3 Sun (Operations) secondo quanto riportato nella apposita scheda in all. n.3

b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base degli obiettivi riportati nella scheda di in all.1 le seguenti unità:

- Italy HSQE, O&M Improvement, Industrial P&C

- Filiere CCGT/O&G e COAL: Industrial Control, HSEQ di filiera, Siti dismessi

- Filiere HYDRO, WIND, SOLAR, GEO: Industrial Control, HSQE di filiera (tutte); O&M Support, Maintenance & Technical Services (Hydro, Wind e Solar); Control Room (Wind); Dispatching Centers and Water Planning (Hydro);

❖ Importi differenziati

In linea con l'intendimento espresso dalle Parti stipulanti l'accordo nazionale del 25 luglio 2019 tendente a perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto tesa a favorire incrementi di redditività e competitività dell'Azienda e tenuto conto dell'attuale contesto economico e finanziario di riferimento, si conferma, per l'anno 2020, in relazione alle particolari esigenze strategiche che la Country Italia intende realizzare, la possibilità di corrispondere importi differenziati di incentivazione collettiva in esito all'applicazione di un fattore di correzione (+ 20%, +10%, -10%, -20%, -25%) che tenga conto dello specifico contributo fornito da ciascuna Unità delle Filiere CCGT/O&G e COAL al risultato aziendale complessivo.

3. MERCATO ITALIA

- a) Tutte le articolazioni del Mercato Italy - salvo quanto previsto al punto b) - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni per l'intera Unità, assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda ([all.n.4](#)).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base degli obiettivi riportati nella scheda di cui sopra, le seguenti unità:
- Marketing and Supply;
 - Virtual Channels.

4. GLOBAL INFRASTRUCTURE AND NETWORKS

Le unità rientranti nel perimetro Global Infrastructure and Networks e tutte le relative unità di Staff I&N Global sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi comuni all'intera Business Line, assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda in [all.n.5](#).

5. GLOBAL POWER GENERATION

Tutte le unità della struttura Global Power Generation e le relative staff societarie, sono destinatarie di incentivazione mista sulla base di obiettivi comuni per l'intera Line Globale, assegnati a livello centrale e inseriti in apposita scheda in [all. n.6](#).

6. GLOBAL TRADING

Tutte le unità rientranti del perimetro di Global Trading sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi comuni, assegnati a livello centrale e riportati per il perimetro global nella scheda in [all.n.7](#) e per il perimetro Italia nella scheda in [all.n.8](#).

7. GLOBAL DIGITAL SOLUTIONS

- a) Tutte le unità del perimetro Global Digital Solutions, compresa Digital Solutions Italy, – salvo quanto precisato al punto b) - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni per l'intera Line Globale, assegnati a livello centrale e inseriti in apposita scheda in [all.n.9](#).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto tutte le Funzioni di staff, sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

8. GLOBAL PROCUREMENT

- a) Tutte le unità del perimetro di Global Procurement, compreso Italy Procurement – salvo quanto precisato al punto b) - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni per l'intera Line Globale, assegnati a livello centrale e inseriti in apposita scheda in [all.n.10](#).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto le Funzioni di staff sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

9. ENEL X

Tutte le unità rientranti del perimetro di Enel X sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi comuni, assegnati a livello centrale per il perimetro global riportati nella scheda in all.n.11 e per il perimetro Italia riportati nella scheda in all.n.12.

10. STAFF COUNTRY - HOLDING

a) Le unità /risorse di Staff e Servizio della Country saranno incentivate sulla base dei risultati della Country Italy nel suo complesso (media ponderata risultati conseguiti dalle unità Rete Italia, Power Generation Italy, Market Italy).

Sono destinatarie di incentivazione in forma collettiva le unità:

- ✓ AFC/ Administration Italy: *General Accounting Italy e Administrative Service Italy*;
- ✓ HRO - People Operations;
- ✓ SERVIZI ITALIA: *Area Servizi Nord, Area Servizi Centro, Area Servizi Roma, Area Servizi Sud*.

Sono destinatarie di incentivazione in forma mista tutte le altre unità¹.

b) Le Unità di Staff della Holding², a cui si applica il CCNL elettrico sono destinatarie di incentivazione mista sulla base dei risultati conseguiti dalle Unità al cui servizio esse operano, ovvero come media ponderata dei risultati raggiunti dalle Global Business Line, Global Services Function e Country Italy, secondo quanto precisato nell'ambito della presente Metodologia.

Si conferma, come eccezione, l'incentivazione su base individuale (p. 14 del verbale di accordo del 25 luglio 2019), che potrà trovare applicazione limitata in via residuale rispetto a quanto sopra indicato.

Resta altresì confermato che nei casi particolari di incentivazione di tipo commerciale, a progetto o forme analoghe di incentivazione (es. lettere incentivo) le relative corresponsioni sono sostitutive di quanto previsto dalla presente metodologia in base al criterio generale dell'unità di appartenenza.

* * *

In relazione allo stato di emergenza sanitaria da COVID -19, tenuto conto di quanto richiesto dalle OOSS, si precisa che obiettivi e target definiti nelle schede allegate alla presente metodologia sono quelli definiti in precedenza in sede di budget 2020 che pertanto non tengono conto della riduzione di attività e degli effetti indotti dallo stato di emergenza. Resta peraltro confermata la possibilità di una successiva verifica - da effettuarsi una volta stabilizzato il quadro di riferimento, prevedibilmente

¹ Ovvero Administration Finance and Control, Communications, Regulatory and Antitrust, People and Organization, Legal and Corporate Affairs, Security, Services, Sustainability and Institutional Affairs.

² Ovvero Administration Finance and Control, Communications, Innovability, Audit, People and Organization, Legal and Corporate Affairs, European Affairs, con esclusione delle articolazioni già previste e rientranti nel perimetro delle Global Business Line e Global Services Function.

entro il mese di ottobre p.v. - ovvero di tenere conto degli effetti straordinari in questione in una logica di neutralizzazione e ricalcolo in fase di consuntivazione dei risultati.

Si conferma inoltre che in fase di consuntivazione, coerentemente con quanto indicato nella ns del 7/4 us proto.32681, con riferimento a quanto previsto al comma 16 dell'accordo sul premio vigente, ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti, nel calcolo del coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate e quelle lavorative dello stesso anno di riferimento, oltre alle causali già riportate nell'accordo saranno esclusi anche i periodi di assenza per malattia causa covid e i periodi di "disponibilità" coperti con i permessi retribuiti a recupero (cod. assenza A760) previsti dall'accordo 27/3/20.

Infine, si conferma la disponibilità ad effettuare, entro la fine dell'anno in corso, uno specifico approfondimento rispetto alle modalità di articolazione ed erogazione del premio, in linea con quanto previsto al punto 13 dell'accordo 25 luglio 2019, con riferimento al premio di competenza anno 2021.

Roma, 24 aprile 2020