



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



ENEL – PREMIO DI RISULTATO

Aggiornata la parte normativa e definita la metodologia applicativa per il 2023.

Acquisiti ulteriori avanzamenti e miglioramenti.

Le Segreterie Nazionali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC, insieme ad una Delegazione delle strutture sindacali regionali, hanno incontrato Enel il 5 luglio per aggiornare l'accordo triennale sul Premio di Risultato per la parte normativa, oltre a svolgere il confronto per la definizione degli obiettivi di Redditività e Produttività per il 2023 (cassa 2024).

Memori di quanto accaduto per il Premio di Risultato del 2022, le Organizzazioni Sindacali hanno posto con forza l'esigenza di alcune modifiche ed integrazioni necessarie a rispondere alle criticità emerse.

Al termine del confronto sono state acquisiti numerosi miglioramenti, che rispondono adeguatamente alle richieste sindacali.

In primo luogo, l'accordo triennale ora prevede una verifica da svolgersi nel mese di ottobre, nella quale potranno essere affrontate le criticità eventualmente presenti rispetto alle difficoltà di raggiungimento di alcuni obiettivi.

Aumentano le Unità nelle quali viene applicata l'incentivazione della produttività "collettiva": l'intero perimetro del Mercato, l'intero perimetro della Generazione Italia, l'intero perimetro di Energy & Commodity Management (sia Italia che Global).

Ancor più importante è aver affermato nell'accordo triennale che questo percorso di ridimensionamento della incentivazione "mista" porterà ad un superamento definitivo della stessa.

Dopo aver concordato, con l'accordo del 6 giugno 2023, di superare l'alternativa tra l'incentivazione di produttività e l'annual bonus, nell'accordo sottoscritto si è assunto l'impegno a superare nei prossimi anni tale incompatibilità anche riguardo altre forme di premio individuale (incentivi commerciali ecc) riconosciuti a Quadri e Impiegati.

Riguardo l'obiettivo di redditività la trattativa ha portato, rispetto alle proposte Aziendali, ad abbassare significativamente il target e, soprattutto, a definire un valore minimo molto più basso rispetto al passato. In questo modo è stato reso più facilmente raggiungibile il premio nel suo livello di ingresso (70%) anche per tenere conto del forte incremento previsto per il target EBITDA.



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



FILCTEM, FLAEI e UILTEC giudicano positivamente i risultati raggiunti con la contrattazione. Il superamento in prospettiva della metodologia mista coglie l'obiettivo di ripristinare la natura totalmente collettiva del Premio di Risultato, il cui beneficio deve andare a favore di tutti i lavoratori e le lavoratrici. La verifica certa ed efficace era una condizione essenziale per garantire che situazioni come quella recentemente vissuta, seppure eccezionali, possano essere gestite tempestivamente.

Nei prossimi giorni saranno definiti puntualmente gli obiettivi di produttività per tutte le Unità organizzative.

Lavoratrici e Lavoratori dell'Enel sanno che, con il contributo decisivo della contrattazione messa in campo dalle nostre Organizzazioni Sindacali, la produttività del loro lavoro sarà ancor meglio riconosciuta e valorizzata.

Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uiltec-Uil

Roma, 7 luglio 2023

23U044

All.: c.s.

Verbale di Accordo

Il giorno 5 luglio 2023 si sono incontrati e hanno definito il presente accordo

ENEL Italia Spa, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Forte, Cesa, Stellato, Chianese, Zucchi, Caliendo, De Luca, Pavese, Caminiti, De Santis

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Spitale, Saotta, Froli

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino

Premesso che

Il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art.7 del vigente CCNL di settore elettrico, è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui all'art. 44 dello stesso CCNL.

La materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo, è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno e agevolazione a livello normativo.

In particolare, 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) e dalla legge n.205 del 27/12/2017 (c.d. legge di bilancio 2018), 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 verbale di accordo nazionale del 21 luglio 2022 le Parti hanno definito la regolamentazione in materia di premio di risultato valevole per tutte le Società del Gruppo Enel, stabilendo – per quanto attiene alla parte economica – gli importi lordi validi per il periodo 2022-2024 e confermando per il 2022 l'impianto normativo previsto dal verbale di accordo del 25 luglio 2019, con impegno a verificare e aggiornare la parte normativa valevole per gli anni 2023-2024.

Tutto quanto sopra premesso

Le Parti, ad integrazione di quanto stabilito per la parte economica dal verbale di accordo 21 luglio 2022 sopra richiamato, definiscono la seguente regolamentazione in materia di premio di risultato-

1. Il premio di risultato – coerentemente con l’assetto definito dall’art. 44 del CCNL vigente, 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 redditività, produttività, qualità e competitività.
2. Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle singole componenti, tra loro interconnesse e collegate. A tal fine, le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi:
 - obiettivo di redditività di Gruppo, misurato sulla base dell’EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel, come definito al successivo punto 3;
 - obiettivi di produttività/qualità/competitività, come definiti al successivo punto 4.

Determinazione del premio di risultato

3. In merito alla determinazione dell’importo effettivamente erogabile, le Parti concordano che una quota pari al 50% dell’ammontare complessivo del premio di risultato, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) cui trova applicazione il CCNL del settore elettrico, sia legata all’andamento nell’anno di riferimento dell’EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel.
4. Le Parti altresì concordano che la rimanente quota pari al 50% dell’ammontare complessivo del premio, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) con esclusione del personale nei cui confronti trovino applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc.), sia commisurata al raggiungimento di obiettivi di produttività/ qualità/ competitività che verranno definiti annualmente con riferimento alle Aree di business/Unità produttive secondo apposita metodologia.
5. Con riferimento al personale Quadro titolare di annual bonus, ferma restando l’esclusione dalla partecipazione alla incentivazione di produttività/qualità/competitività, come previsto dall’accordo del 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus sarà integrato fino a concorrenza dell’importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato.
6. Analoghe valutazioni potranno successivamente essere effettuate relativamente al restante personale nei cui confronti trovano applicazione strumenti di incentivazione individuale (es. incentivazione commerciale).
7. La citata metodologia, che comprenderà l’indicazione del target di redditività Ebitda e le schede con gli obiettivi di produttività/ qualità/ competitività, costituisce parte integrante della regolamentazione prevista dal presente accordo e sarà oggetto di confronto con le Segreterie nazionali delle OO.SS. entro il mese di aprile di ogni anno e per la parte applicativa di appositi incontri che si terranno a livello locale con le competenti OO.SS./RSU.
8. Tale metodologia applicativa – coerentemente con quanto stabilito nel presente verbale di accordo - avrà cura di precisare il livello di attribuzione degli obiettivi con riferimento alle

subarticolazioni organizzative delle Aree e il relativo peso, prevedendosi che una quota non inferiore al 70% del peso complessivo (50%) vada riferita agli obiettivi a livello di area in coerenza con il sistema di incentivazione manageriale e una quota fino al 30% possa essere collegata ad obiettivi definiti e assegnati a livello di singola unità produttiva e oggetto di esame a livello locale con le competenti OO.SS/RSU.

9. La stessa metodologia potrà anche stabilire 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.
10. 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.
11. Nel mese di ottobre saranno effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati, anche al fine di individuare possibili azioni a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

* * * * *

12. La correlazione tra livello di conseguimento degli obiettivi di redditività e produttività e livello di erogazione del premio di risultato è rappresentata in all. A, che costituisce parte integrante del presente verbale, prevedendosi al riguardo l'erogazione piena della quota collettiva della base del premio in corrispondenza del conseguimento dei valori target e i valori % di erogazione corrispondenti e intermedi fra il valore soglia ed il valore massimo dei parametri individuati per la misurazione degli obiettivi.

Erogazione del premio di risultato

13. Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione.
14. 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.

15. Laddove, per le particolari caratteristiche di alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione della produttività/qualità in forma collettiva o mista, secondo quanto sopra 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.
16. Si conferma, altresì, il percorso di graduale estensione della incentivazione della produttività/qualità in forma collettiva anche alle Unità per le quali trova applicazione l'incentivazione in forma mista, con l'obiettivo del superamento della stessa.
17. 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.
18. Ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti, 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 di maternità, congedi parentali (retribuiti anche solo parzialmente ai sensi di legge e di contratto) e congedi/permessi per i lavoratori padri previsti dalla normativa di legge e dagli accordi aziendali a sostegno della genitorialità.
19. 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.
20. 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. 44 CCNL vigente, ed in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21 del paragrafo "erogazioni del premio".
21. 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, inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive aziendali in cui si applica l'accordo. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

Importi lordi pro-capite

22. Si riportano di seguito:

A) Gli importi lordi pro-capite per la cat. BSS già definiti, per il periodo di vigenza 2022-2024 nell'accordo 21 luglio 2022:

Anno	2022	2023	2024
Premio complessivo – valore base BSS	€ 2541	€2630	€2735

B) Gli importi lordi pro-capite già definiti per il periodo 2022-2024 nell'accordo 25 maggio 2023 per il personale cui trova applicazione l'appendice al contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori elettrici - disciplina speciale attività di cui all' art. 1 lett. e) ed f) e Dav:

anno 2022		anno 2023		anno 2024	
livello	importo	livello	importo	livello	importo
Q	3.392,03 €	Q	3.508,83 €	Q	3.650,99 €
1	2.822,80 €	1	2.920,95 €	1	3.039,29 €
2	2.528,34 €	2	2.615,40 €	2	2.721,36 €
3	2.251,69 €	3	2.329,23 €	3	2.423,59 €
4	2.033,03 €	4	2.103,03 €	4	2.188,23 €
5	1.928,56 €	5	1.994,96 €	5	2.075,79 €
6	1.543,84 €	6	1.597,00 €	6	1.661,70 €

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 n.208 del 28.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16, dalla legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 (c.d. legge di bilancio 2017) e dalla legge n.205 del 27/12/2017 (c.d. legge di bilancio 2018) e dalle circolari dell'Agenzia delle entrate n.28 del 15/6/16 e n.5 del 29/3/2018, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

Ove non diversamente precisato dalla metodologia applicativa che sarà annualmente aggiornata unitamente alle schede riportanti obiettivi, pesi, valori e indicatori di misurazione, ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

Welfare di produttività

24. 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.

25. Riguardo a tale previsione, le Parti confermano tale opportunità nei termini di cui al verbale di accordo del 14 marzo 2023.

Misure di welfare aziendale

24. 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 euro, contestualmente al pagamento del premio di risultato e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.
25. In relazione a quanto previsto in merito all'avvio del "new way of working", tenuto conto dei positivi effetti del nuovo modo di lavorare e delle ricadute in termini di produttività, efficienza e risultati aziendali, nel caso in cui la consuntivazione media Italia dei risultati di produttività delle varie aree aziendali per l'anno 2023 risulti superiore al target 100%, si darà luogo all'erogazione aggiuntiva di un importo in cifra fissa a tutti gli iscritti al Fopen, pari a 300 euro (2023 cassa 2024), attraverso versamento al Fopen parimenti a quanto sopra, per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo alla data del pagamento.

Convertibilità del premio di risultato in permessi aggiuntivi

26. Al fine di potenziare gli strumenti dedicati al bilanciamento tra vita privata e lavorativa, sarà riconosciuta la possibilità, per il personale che ne faccia richiesta, di convertire quote del premio di risultato in una o più giornate intere di permesso aggiuntivo fino a 5 giorni, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio. La conversione, la cui opzione sarà possibile attraverso l'utilizzo di un giustificativo dedicato, avverrà sulla base del valore della retribuzione giornaliera al mese di erogazione del premio.

A tale riguardo Le Parti si danno atto che in base alla disciplina normativa vigente l'eventuale sostituzione del premio di risultato in giornate di permesso rende inapplicabili le agevolazioni di cui alla citata legge n. 208/2015, con la conseguenza che il valore delle giornate di permesso risulterebbe assoggettato all'ordinaria impostazione fiscale e contributiva.

Decorrenza e Durata

27. Fermo restando quanto previsto per quanto attiene la parte economica dal verbale di accordo 21 luglio 2022, la presente regolamentazione avrà vigenza a partire dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2024.

Letto, confermato, sottoscritto.

			SCALE DI INCENTIVAZIONE - RISULTATO/PREMIO CORRISPONDENTE			
quote componenti	peso	indicatore	sotto soglia minima	minimo	target	tetto massimo
R - redditività	50%	ebitda	0	70%	100%	130%
P - produttività	50%	indicatore 1	0	70%	100%	130%
		indicatore 2	0	70%	100%	130%
		indicatore 3	0	70%	100%	130%
		indicatore 4	0	70%	100%	130%
totale	100%		0	70%	100%	130%

