

Verbale di Accordo

Il giorno 21 luglio 2022, utilizzando il sistema in videoconferenza, 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.: Valente, Cesa, Capitani, Stellato, Chianese, Scaramozzino, Caliando, De Luca, Pavese

e

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

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

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Bottaro, 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) 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 del 25 luglio 2019 è stata definita, per il triennio 2019-2021, la regolamentazione del Premio di risultato in Enel, precisandone i valori complessivi di riferimento, i criteri di determinazione (ripartizione quote di redditività e produttività che lo compongono, correlazione tra livello di conseguimento degli obiettivi e livello di erogazione del premio di risultato) nonché le modalità di erogazione, gli importi unitari e le misure in materia di welfare di produttività;

Il 31 dicembre 2021 è venuto a scadenza il sopracitato Verbale di Accordo del 25 luglio 2019.

Tutto quanto sopra premesso

Per il corrente anno 2022, le Parti condividono di confermare l'impianto e la regolamentazione di cui all'accordo sopra richiamato, nei termini appresso specificati.

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 corrisondersi 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 corrisondersi 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. Tale 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.
6. La 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.

7. 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.
8. 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.
9. 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.

* * * * *

10. 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

11. Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione.
12. 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.
13. 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.

14. Il premio di risultato, salvo quanto previsto ai punti 21 e 22 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.
15. 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.
16. 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.
17. 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”.
18. 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

19. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. BSS definiti, per il periodo di vigenza, tenendo conto dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le condizioni economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare.

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

Si conferma che il personale di categoria Quadro con annual bonus o altre forme di incentivazione individuale partecipa unicamente alla quota di redditività.

20. 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.

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

21. 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.
22. Riguardo a tale previsione, le Parti confermano tale opportunità nei termini di cui al verbale di accordo del 26/2/18.

Misure di welfare aziendale

23. 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.
24. 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 gli anni 2022 e 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 230 euro (2022 cassa 2023), al netto della somma di 100 euro anticipata nell'anno 2022 con il pagamento del premio 2021 e 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

25. 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.

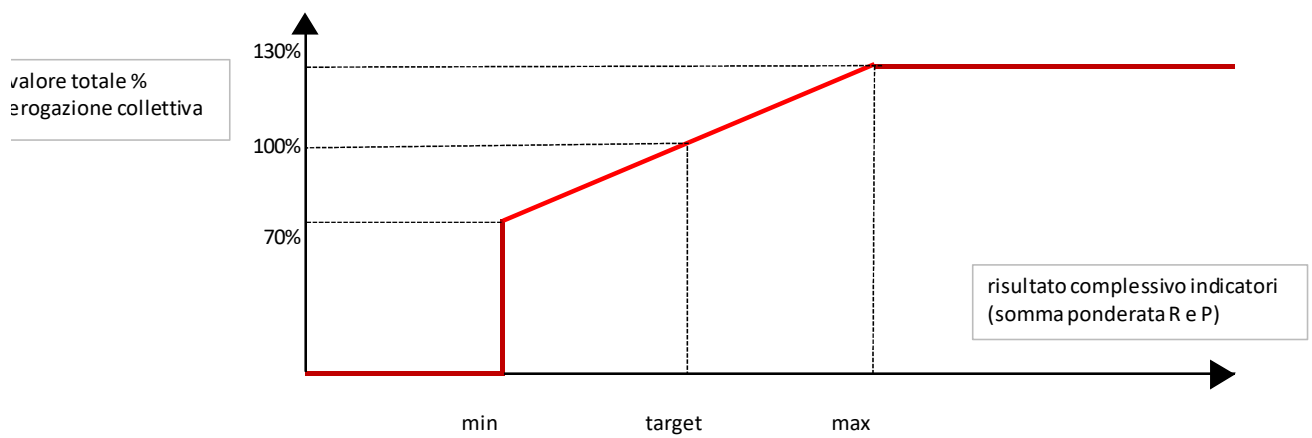
Decorrenza e Durata

26. La presente regolamentazione per quanto attiene la parte economica avrà vigenza triennale a partire dal 1 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2024.

27. Per quanto attiene alla parte normativa, le Parti, in attesa di definire una nuova regolamentazione complessiva a carattere pluriennale per l'istituto del Premio di risultato sempre nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia, nel confermare - secondo quanto sopra precisato - l'impianto normativo di cui al Verbale di Accordo 25 luglio 2019 per il corrente anno 2022, si incontreranno, entro dicembre 2022, per una verifica e aggiornamento della parte normativa valevole per gli anni 2023 – 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%



METODOLOGIA APPLICATIVA GENERALE

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2022

Con il presente documento – redatto a conclusione del confronto con le competenti Organizzazioni Sindacali svolto in modalità videoconferenza - in coerenza con quanto previsto dall' art. 44 del CCNL vigente viene definita la metodologia applicativa per la gestione del premio di risultato competenza 2022 da corrispondere alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) del perimetro Italia di tutte le società del Gruppo, secondo quanto previsto con verbale di accordo del 21 luglio 2022.

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 2022, 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 2022	minimo	target	massimo
Valori (m.ni€)	7650	7758 - 7955	8036

Produttività/Qualità/Competitività

1. RETE ITALIA – ENEL GRIDS ITALY

- a) Tutte le unità rientranti nel perimetro Rete Italia – salvo specificato al punto b) - 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 le Staff di e-distribuzione S.p.A sulla base dei risultati della scheda di cui sopra

Per quanto riguarda le unità I&N Global si veda il successivo punto 4.

2. ENEL GREEN POWER & THERMAL GENERATION ITALY

- a) Tutte le unità rientranti nel perimetro Enel Green Power & Thermal Generation Italy – 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.2)
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base degli obiettivi riportati nella scheda di cui sopra le seguenti unità:
 - ✓ Italy HSE&Q, Italy Operation & Maintenance Improvement, staff PGI
 - ✓ Filiera GAS, COAL: HSE&Q di Filiera, altri assets (v. nota 1)
 - ✓ Filiera HYDRO, WIND, SOLAR, GEO: HSE&Q di filiera (tutte), O&M Support, Maintenance & Technical Services (Hydro, Wind), Control Room (Wind), Dispatching Centers and Water Planning (Hydro).

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.3).
- 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 – ENEL GRIDS

- a) Le unità rientranti nel perimetro Global Infrastructure and Networks e tutte le relative unità di Staff 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 4 a).
- b) Le unità rientranti nel perimetro Gridspertise e tutte le relative unità di Staff sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda in all.n 4b).

5. ENEL GREEN POWER & THERMAL GENERATION

Tutte le unità del perimetro Enel Green Power & Thermal 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 5.

¹ Genova, Spezia, Bastardo, Piombino/Livorno, Porto Tolle, Augusta, Turbogas (Campomarino, Giuliano, Maddaloni), ex Area Mineraria (s. Barbara)

6. GLOBAL ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT

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.6 a\)](#) e per il perimetro Italia nella scheda in [all.n.6 b\)](#).

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.7](#).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto tutte le Funzioni di staff, sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

8. GLOBAL CUSTOMER OPERATION

- a) Tutte le unità del perimetro di Global Customer Operation– 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.8](#)
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto le Funzioni di staff sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

9. 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.9](#).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto le Funzioni di staff sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

10. ENEL X GLOBAL RETAIL

- a) Tutte le unità rientranti del perimetro di Enel X sono destinatarie di incentivazione di tipo collettiva sulla base di obiettivi comuni, assegnati a livello centrale per il perimetro global riportati nella scheda in [all.n.10 a\)](#) e per il perimetro Italia riportati nella scheda in [all.n.10 b\)](#).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto le Funzioni di staff sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

11. GLOBAL E-MOBILITY

- a) Tutte le unità rientranti del perimetro di Enel Global E- Mobility sono destinatarie di incentivazione di tipo collettiva sulla base di obiettivi comuni, assegnati a livello centrale per il perimetro global riportati nella scheda in all.n. 11 a) e per il perimetro Italia riportati nella scheda in all.n.11 b).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto le Funzioni di staff sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

12. 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, Enel Green Power & Thermal Generation Italy, Market Italy).

Sono destinatarie di incentivazione in forma collettiva le unità:

- ✓ AFC/ Administration Italy: *General Accounting Italy e Administrative Services Italy*;
- ✓ PO - People Administration & Expat Management;
- ✓ SERVIZI ITALIA: *Area Servizi Nord, Area Servizi Centro, Area Servizi Roma, Area Servizi Sud*.

Sono destinatarie di incentivazione in forma mista tutte le altre unità².

- b) Le Unità di Staff della Holding³, 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, 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.

² Ovvero Administration Finance and Control, Communications, Audit, Regulatory and Antitrust, People and Organization, Legal and Corporate Affairs, Security, Services, Sustainability and Institutional Affairs.

³ Ovvero Administration Finance and Control, Communications, Innovability, Audit, People and Organization, Legal and Corporate Affairs, Europe con esclusione delle articolazioni già previste e rientranti nel perimetro delle Global Business Line e Global Services Function.

In continuità con quanto previsto nel documento di metodologia anno 2021 , si conferma che anche per il 2022, in fase di consuntivazione del premio, con riferimento a quanto previsto al comma 15 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.

Le Parti condividono che, 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.

Le Parti condividono altresì di incontrarsi entro il mese di ottobre 2022 al fine di verificare lo stato di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi.

Roma, 21 luglio 2022

INFRASTRUTTURE E RETI ITALIA
Assegnazione Incentivazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2022

n°	Obiettivo	Indicatore	Perimetro	Unità Misura	Peso (%)	Valori di riferimento		
						Minimo 70%	Target 100%	Massimo 130%
1	OPEX INFRASTRUTTURE E RETE ITALIA 2022	OPEX INFRASTRUTTURE E RETE ITALIA 2022 ≤ 1.357 M.ni	ED	mn€	20%			on
2	Safety Italia 2022	a) I&N ITA FR ≤ 1,09 b) Garantire uniformità nel processo dei controlli HSE, con copertura di almeno il 90% del personale operativo reperibile di e-distribuzione c) Attuazione nel 2022 di almeno 50 iniziative HSE proposte tramite applicativo e-ideas (se le proposte dovessero essere inferiori a 100 si considera raggiunto l'obiettivo se attuato almeno il 50% delle iniziative) (*)	ED	N. Punti	20%	1 di 3	2 di 3	3 di 3
3	SAIDI Italia 2022	a) SAIDI Italia ≤ 42,0 b) risoluzione entro il 31-12-2022 di almeno il 70% delle criticità di Livello 1 QS MT presenti in MARE prima del 31/12/2021 (backlog) previste nel Piano Strategico della Manutenzione 2022 delle Aree Operative Regionali c) esecuzione entro il 31-12-2022 di almeno del 90% dei controlli di sorveglianza DPR151 degli impianti AT-MT previsti nel Piano Strategico della Manutenzione 2022 delle Aree Operative Regionali	ED	min / %	20%	1 di 3	2 di 3	3 di 3
4	Qualità Commerciale e Perdite di energia	1) Servizi di connessione: Connessione clienti DG (produttori+"prosumer"): compliance ≥ 95% (**) 2) Servizi di connessione: Connessione clienti DG (produttori+"prosumer"): 90% riduzione backlog al 31.12.2021 entro il 31.12.2022 (**) 3) Perdite di rete ≤ 4.7%	ED	N. progetti	20%	1 di 2	2 di 2	3 di 3
5	Investimenti	1) Equipaggiamento con apparati di telecomunicazione (fibra ottica, LTE) e altri componenti di rete (smartizzazione) di totali 2640 cabine oggetto di Esperimenti Regolatori a fine anno 2022 2) Equipaggiamento con apparati di telecomunicazione (fibra ottica, LTE) e altri componenti di rete (smartizzazione) di totali 2840 cabine oggetto di Esperimenti Regolatori a fine anno 2022 3) Cabine Primarie connesse: costruzione di almeno 7 cabine primarie connesse entro il 31/12/22	ED	N. progetti	20%	1 di 3	2 di 3	3 di 3

Note:

(*) Il valore delle 50 iniziative è fissato su un totale di 100 idee/proposte presenti nell'applicativo e-ideas.

(**) In caso di connessioni eseguite a DG (produttori+"prosumer") > 50% vs. BDG @31.07 (58.667 connessioni DG), il backlog e il target di compliance per i clienti e DG sarà aggiornato.

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
Business Line ENEL GREEN POWER and THERMAL GENERATION ITALY ANNO 2022

AREA / UNITA': unità perimetro Italia della BL Enel Green Power and Thermal Generation Italy

Obiettivi incentivati/Condizioni e vincoli			Target di base	U.M.	Curve Incentivo	Calcolo Incentivo		
N	Descrizione obiettivo	Peso				Risultato	% curva	% Punteggio
1	Integrated Gross Margin Italy 2022	25%	6.148,00	M€	5.963,56 = 70% 6.148,00 = 100% 6.270,96 = 130%			
2	OPEX Enel Green Power and Thermal Generation Italy 2022	25%	1.021,48	M€	1.041,91 = 70% 1.021,48 = 100% 1.011,27 = 130%			
3	Action Plan Enel Green Power and Thermal Generation Italy: 1) Internal Unavailability factor of fleet with main fuel Gas <= 21,3% [1] 2) Internal Lost Production Factor Hydro/Geo/Wind&Solar <= 2,59% 3) Action plan coal fleet for italian sistem's emergency: to define a coal fleet management plan with in april 2022 and its implementation with reference to main stone and activities foreseen into the plan in 2022.	25%	2 di 3	Attività	1 di 3 = 70% 2 di 3 = 100% 3 di 3 = 130%			
4	Safety EGP&TGX ITALY 2022 a) 2022 ENEL Group FR < 0,52 b) Completamento piano azione 2022 EGP&TGX Global c) 2022 EGPTGx Italy FR < 0,52	25%	2 di 3	N di Punti	1 di 3 = 70% 2 di 3 = 100% 3 di 3 = 130%			
TOTALE		100%						

Ob.	Note
1	(1) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized(2) In the evaluation phase the impact deriving from changes in accounting principles respect to budget hypothesis will be neutralized(3) In the evaluation phase the score will be impacted by the Group Free Cash Flow result (included grants cash in):Case 1: if the Group achieves at least the target value (-0,6 b€), the objective mantains its score.Case 2: if the Group achieves a result between minimum (-1,3 b€) and target (-0,6 b€), the objective's score will be reduced by 2 points;Case 3: if the Group doesn't achieve the minimum (-1,3 b€), the objective's score will be reduced by 4 points. If the final score is below 6, the score will be rated zero.
2	(1) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized (2) In the evaluation phase the impact deriving from changes in accounting principles respect to budget hypothesis will be neutralized
3	[1] Excluding Rossano Calabro, Larino and Montalto di Castro (except units under refurbishment)
4	il Frequency Rate (FR) è calcolato come numero degli incidenti registrati (Enel + Contractors) per milione di ore lavorate (Enel + Contractors)

Scheda Produttività 2022 - Mercato Italia

Consuntivo

Obiettivi		Unità di misura	Peso	Target Incentivazione	Curva Incentivo	Risultato	Punteggio
1	OPEX - Totale Mercato Italia 2022	Mln €	30%	715	70%		
				700	100%		
				686	130%		
2	RECLAMI (CLAIMS): reclami su operazioni commerciali / 10.000 Clienti*	nr	20%	147	70%		
				145	100%		
				141	130%		
3	Lista breve: a) Crescita netta mercato libero (power + gas) $\geq 0,77$ Mln b) percentuale fatturazione elettronica sul totale** $\geq 53\%$ (EE) c) Contratti di lungo periodo (+2Y) in Italia $\geq 4TWh$ ***	# di punti	30%	1 di 3	70%		
				2 di 3	100%		
				3 di 3	130%		
4	Safety a) 2022 Enel Group FR < 0,52 b) 2022 Region ITALY FR < 0,72 c) 2022 Region ITALY FR < 0,67	# di punti	20%	a)	70%		
				a)+b)	100%		
				a)+b)+c)	130%		

Nota Obiettivo

* Escluso Servizio Elettrico Nazionale

**calcolato sul numero di fatture

*** include i rinnovi contrattuali

4) Frequency Rate (FR) è calcolato come il numero di Infortuni Registrabili (Enel + Appaltatori) per milione di ore lavorate (Enel + Appaltatori)

INTERNAL

Global Infrastructure and Networks
assegnazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2022-cassa 2023

N°	Obiettivo	Descrizione	U.M.	Min	Med	Max	Peso
1	EBIT (1)	EBIT Infrastructure and Networks 2022	M€	5.184	5.457	5.512	20%
2	Opex (1)	OPEX Global Infrastructure and Networks 2022	M€	2.846	2.790	2.763	20%
3	Qualità del Servizio (2)	SAIDI GBL Infrastructure & Networks	min.	242	237	234	20%
4	Grid Blue Sky	a) Implementazione del modello operativo Grid Blue Sky con completamento degli MVP come da programma 2022 b) Livello di Adoption degli MVP rilasciati fino al II trimestre del 2022 \geq 70% c) Livello di Adoption degli MVP rilasciati fino al II trimestre del 2022 \geq 80%	Punti	a)	a) + b)	a) + b) + c)	20%
5	Safety	a) 2022 GI&N FR < 0,66 b) 2022 GI&N FR < 0,53 c) 2022 Enel Group FR < 0,40 AND GI&N Global Functions Action Plan completion	Punti	a)	a) + b)	a) + b) + c)	20%

(1) Nella valutazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti da differenze rispetto alle ipotesi di budget relativi a: tassi di cambio, iperinflazione, accantonamenti e rilasci straordinari, cambi di principi contabili e variazioni nel perimetro di consolidamento.

(2) Durata media annua delle interruzioni di energia elettrica per utente di bassa tensione ("System Average Interruption Duration Index"), calcolata come media ponderata delle performance di SAIDI delle singole entity del perimetro I&N, rispetto al numero di utenti di bassa tensione attivi al 31/12/2022, al netto di eventi climatici estremi riconosciuti dagli enti regolatori

Gridspertise
assegnazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2022-cassa 2023

N°	Obiettivo	Descrizione	U.M.	Min	Med	Max	Peso
1	EBIT (1),(2)	75% EBIT Gridspertise 25% EBIT GBL I&N	M€	6,6 5.184	12,0 5.457	13,0 5.512	25%
2	Opex (1)	Opex Gridspertise	M€	29,0	28,3	26,8	25%
3	Sviluppo Business Gridspertise	a) Aggiudicazione di gara o stipula di contratto di fornitura di componenti o soluzioni con un distributore operante in una nuova Country (esclusa Malta) per un valore pari almeno a 5 M€ b) Pipeline commerciale: contrattualizzazione di almeno l'80% delle vendite per l'anno 2023 previste nel business plan c) Sviluppo: - Finalizzare l'industrializzazione di almeno 3 soluzioni digitali del portafoglio commerciale entro il 31.10.2022 - QEd: garantire la certificazione e primo roll out di installazione in Italia entro il 31.12.2022 - QEd: garantire la disponibilità delle funzionalità evolute, includendo un'applicazione di router virtuale entro il 31.12.2022	Punti	1/3	2/3	3/3	25%
4	Safety	a) 2022 GI&N FR < 0,66 b) 2022 GI&N FR < 0,53 c) 2022 Enel Group FR < 0,40 AND GI&N Global Functions Action Plan completion	Punti	a)	a) + b)	a) + b) + c)	25%

(1) Nella valutazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti da differenze rispetto alle ipotesi di budget relativi a: tassi di cambio, iperinflazione, accantonamenti e rilasci straordinari, cambi di principi contabili e variazioni nel perimetro di consolidamento.

(2) Risultato % totale = 75% x risultato % EBIT Gridspertise + 25% x risultato % EBIT GBL I&N.

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' GLOBAL ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION ANNO 2022

Funzioni	Descrizione obiettivi	Peso	Unità di misura	Curva	Risultato	% curva	% punteggio
Global EGP&TGX (BD - E&C - Operation & Maintenance - Hydro, Geothermal and Thermal Generation - HSEQ - Commercial Office - Competitor intelligence, market studies and strategic analysis)	1	Integrated Gross Margin Total Group 2022 *	25%	mn EUR	15.886,31 = 70 % 16.385,84 = 100 % 16.718,85 = 130 %		
	2	OPEX Global Enel Green Power and Thermal Generation 2022 *	25%	mn EUR	2.712,16 = 70 % 2.658,25 = 100 % 2.631,30 = 130 %		
	3	RES Development & Sustainability * 1) Gross pipeline stock at 31/12/2022 >= 360 GW of which Pipeline Late stage stock at 31/12/2022 >=135 GW 2) Ratio RES Capacity installed consolidated on Total Capacity installed consolidated at 31/12/2022 >= 61% 3) MW committed >= 100% of BIP additional capacity reference 2023 and >= 50% of additional capacity reference 2024 within December 2022	25%	punti	1 di 3 = 70 % 2 di 3 = 100 % 3 di 3 = 130 %		
		Safety EGP&TG 2022 * a) 2022 Enel Group FR <= 0,52 b) 2022 Enel Group FR <= 0,43 c) 2022 Enel Group FR <= 0,40 AND 2022 EGP&TG FR <=0,30	25%		a = 70 % a+b = 100 % a+b+c = 130 %		
Obiet. N. NOTE *:		100%					

1	(1) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized (2) In the evaluation phase the impact deriving from changes in accounting principles respect to budget hypothesis will be neutralized (3) In the evaluation phase the score will be impacted by the Group Free Cash Flow result (included grants cash in): Case 1: if the Group achieves at least the target value (-0,6 b€), the objective maintains its score. Case 2: if the Group achieves a result between minimum (-1,3 b€) and target (-0,6 b€), the objective's score will be reduced by 2 points; Case 3: if the Group doesn't achieve the minimum (-1,3 b€), the objective's score will be reduced by 4 points. If the final score is below 6, the score will be rated zero.
2	(1) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized (2) In the evaluation phase the impact deriving from changes in accounting principles respect to budget hypothesis will be neutralized
3	1) In the evaluation phase gross pipeline stock @31.12.2022 will include pipeline sold or handed over during 2022. 2) KPI RES Capacity/Tot Capacity according to Budget 2022 assumption: a) Consolidated Capacity REN: 55.053 MW b) Consolidated Capacity GPG: 86.506 MW c) Nuke: 3.328 MW a / (b+c) = 61 % 3) BP 2022 - 2024 reference of organic additional capacity renewable (including BESS) 2023 = 7.296 MW and 2024= 9.276 MW. In the evaluation phase the objective will be achieved also in case MW committed 2023 + 2024 are >= 11.934 MW ow Committed Capacity 2023>= 7.296 MW.
4	Safety GPG 2022: il Frequency Rate (FR) è calcolato come numero degli incidenti registrati (Enel + Contractors) per milione di ore lavorate (Enel + Contractors)

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ QUALITA' DI UNITA' GLOBAL Energy & Commodities Management PERIMETRO GLOBAL						
Anno 2022 - Cassa 2023						
Obiettivo	Peso	UM	Curva	Consuntivo	Risultato	% punteggio
Integrated Gross Margin Total Group 2022*	40%	M€	15.886,31 = 70% 16.385,84 = 100% 16.718,85 = 130%			
GECM Portfolio Margin ** Curva sulla somma dei margini dei portafogli gestiti direttamente da GECM (Il margine del portafoglio GECM include Gas Wholesale + Trading + Position Management)	30%	M€	104 = 70% 274 =100% 444 = 130%			
Safety GROUP 2022*** a) 2022 Enel Group FR < 0,52 b) 2022 Enel Group FR < 0,43 c) 2022 Enel Group FR < 0,40	30%	N	a) = 70% a)+b) = 100% a)+b)+c) = 130%			
	100%					
Notes						

* (1) Nella fase di evaluation gli impatti derivanti dalle differenze di cambio valuta rispetto al budget, iper inflazione e variazioni nel consolidamento del perimetro rispetto alla ipotesi di budget saranno neutralizzati .
fase di evaluation l'impatto derivante da cambi nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget saranno neutralizzati .

(2) nella

** Modifiche rispetto al BDG della posizione relativa al SEIE incluse nel portafoglio Gas Wholesale non saranno presi in considerazione

*** L'indice di frequenza è calcolato come il numero di incidenti (Enel + Contractors) per milioni di ore lavorate (Enel + Contractors).

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ QUALITA' DI UNITA' GLOBAL Energy & Commodities Management - PERIMETRO ITALIA						
Anno 2022 - Cassa 2023						
Obiettivo	Peso	UM	Curva	Consuntivo	Risultato	% punteggio
INTEGRATED GROSS MARGIN Italy 2022*	40%	M€	5.963,56 = 70% 6.148,00 = 100% 6.270,96 = 130%			
GECM Portfolio Margin ** Curva sulla somma dei margini dei portafogli gestiti direttamente da GECM (Il margine del portafoglio GECM include Gas Wholesale + Trading + Position Management)	30%	M€	104 = 70% 274 =100% 444 = 130%			
Safety GROUP 2022*** a) 2022 Enel Group FR < 0,52 b) 2022 Enel Group FR < 0,43 c) 2022 Enel Group FR < 0,40	30%	N	a) = 70% a)+b) = 100% a)+b)+c) = 130%			
	100%					

Notes

- * (1) Nella fase di evaluation gli impatti derivanti dalle differenze di cambio valuta rispetto al budget, inflazione e variazioni nel consolidamento del perimetro rispetto alle ipotesi di budget saranno neutralizzati;
(2) Nella fase di evaluation l'impatto derivante da cambi nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget saranno neutralizzati

** Modifiche rispetto al BDG della posizione relativa al SEIE incluse nel portafoglio Gas Wholesale non saranno presi in considerazione

*** L'indice di frequenza è calcolato come il numero di incidenti (Enel+ Contractors) per milioni di ore lavorate (enel + Contractors)

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' - Obiettivi anno 2022
GLOBAL DIGITAL SOLUTIONS

Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento		
				70%	100%	130%
<p>GDS Cross Projects</p> <p>1) Lead time risoluzione incident nel 2022: 88% incident lead time < 10 giorni lavorativi.*</p> <p>2) Progetto update sistemi operativi – esecuzione delle attività del piano approvato dal Comitato Tecnologico GDS entro dicembre 2022 (IT perimeter).</p> <p>3) Migrazione SDWAN: aggiornamento di almeno il 75% dei dispositivi SDWAN all'ultima versione del software per consentirne la gestione centralizzata entro il 31/12/2022</p> <p>4) Esecuzione di almeno 1000 assurance checks su applicativi/infrastrutture entro il 31/12/2022.</p>	Business efficiency	15%	n°	2 su 4	3 su 4	4 su 4
<p>Staff&Services Digital Hubs</p> <p>1) Global Procurement Dig Hub - Go-live Supplier risk management project in WeBUY entro il 31/08/2022</p> <p>2) People Dig Hub - Lancio della piattaforma per supportare il processo di recruiting entro il 30/11/2022</p> <p>3) AFC Dig Hub - SpringLab onboarding: esecuzione di almeno 10 onboarding inclusi nel piano 2022</p> <p>4) Communications and Other Staff Dig Hub - Web Listening: sviluppo di una dashboard unificata per il monitoraggio della brand reputation nel web secondo una tassonomia aggiornata e con tecniche innovative di analisi semantica entro il 31/12/2022. Ampliamento dell'attuale strumento di analisi dei social network tramite integrazione di nuovi indicatori e con un'interfaccia diretta e immediata per gli utenti entro il 31/12/2022</p>	Business efficiency	15%	n°	2 su 4	3 su 4	4 su 4
Customer Operation Delivery plan 2022 – Implementazione degli MVP 2022	Business efficiency	15%	data	31/01/2023	15/01/2023	31/12/2022
Go Live nuova Global Business Line eMobility - garantire l'avvio della nuova GBL in accordo con il piano approvato	Business efficiency	15%	data	31/08/2022	31/07/2022	30/06/2022
Global Energy and Commodity MGMT Digital Hub - Definizione dei Data Domain per abilitare il GECCM platformization journey	Business efficiency	10%	data	30/09/2022	31/08/2022	31/07/2022
<p>Enel Green Power and Thermal Generation Digital Hub - Definizione della struttura dati globale e set up del sistema DMS di gestione documentale, go-live del nuovo Global Access Portal e della nuova governance per gestire i documenti relativi al life-cycle degli impianti:</p> <p>1. Assessment dei repository locali in uso dalle diverse Unità di Business entro il 31/5/2022</p> <p>2. Migrazione verso architettura target globale e aggancio al Global Access Portal - WAVE 1 (BD/E&C docs) entro il 31/8/2022</p> <p>3. Migrazione verso architettura target globale e aggancio al Global Access Portal - WAVE 2 (HSEQ/O&M docs) entro il 31/12/2022</p>	Business efficiency	15%	n°	1 su 3	2 su 3	3 su 3
Global Infrastructure and Networks Digital Hub - Upgrade del modello di stima del SAIDI** includendo la previsione degli impatti meteorologici e le serie storiche	Business efficiency	15%	data	15/10/2022	15/09/2022	31/07/2022

NOTE

* 88% di incidents aperti da utenti finali relativi a personal productivity (Business Application, Mail & Collaboration and Workplace management) e chiusi con un lead time inferiore a 10 giorni lavorativi, come valore mensile sugli ultimi 9 mesi del 2022

** service average interruption duration index

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/GLOBAL CUSTOMER OPERATION - obiettivi Anno 2022

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento		
					70%	100%	130%
1	Efficientamento processi di Operation ^{1) 2)}	PROFIT	20%	Mn Euro	837,00	829,00	820,00
2	N° reclami commerciali / 10mila clienti	BUSINESS	20%	Curve	320	310	300
3	1) Fatturazione digitale >= 28% 2) % Bad Debt / Fatturato 2022 <= 1,52% 3) Clienti digitali >=35%	BUSINESS	30%	N°	1 di 3	2 di 3	3 di 3
4	SAFETY a) 2022 Enel Group FR < 0,52 b) 2022 Enel Group FR < 0,43 c) 2022 Enel Group FR < 0,40	SAFETY	30%	POINTS	a)	a)+b)	a)+b)+c)

(1) In fase di consuntivazione gli impatti derivanti da differenze di cambio rispetto al budget, iperinflazione e variazioni o consolidamento di perimetri rispetto alle ipotesi di budget verranno sterilizzate

(2) In fase di consuntivazione gli impatti derivanti da modifiche ai principi contabili rispetto alle ipotesi di budget verranno sterilizzati

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/Global Procurement - Anno 2022

N.	Obiettivi	Indicatore	U.d.m.	Peso	Valori di riferimento			Consuntivo	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	Procurement Efficiency	Utilizzo dello strumento "Automatic Baseline Update" sui processi in perimetro aggiudicati entro il 31/12/2022 (1): a) Baseline coverage: entry level 50% b) Baseline coverage: 70% b) Baseline coverage: target 80%	%	25%	a	b	c			0%
2	Utilizzo del sistema WeBuy e richiesta passaporto materiali	a) KPI aggiudicazione Online: Coverage \geq 95% (2) b) KPI Offerte Online: Coverage \geq 85% (3) c) Passaporto dei materiali richiesto per il 50% in valore delle gare lanciate dal 01/07/2022 (4)	%	25%	1 di 3	2 di 3	3 di 3			0%
3	Emissioni CO2 definizione target e adoption	Dal 01/04/2022 lancio (4) di gare per almeno X% (in valore) delle forniture del Gruppo, utilizzando una strategia di tender ranking basata sul settare i target tenendo conto del carbon footprint dei prodotti: a) x = 50%; b) x = 60%; c) x = 65%	%	25%	a	b	c			0%
4	Safety	a) 2022 Enel Group FR < 0,52 (\leq 0,51) b) 2022 Enel Group FR < 0,43 (\leq 0,42) c) 2022 Enel Group FR < 0,40 (\leq 0,39) AND 2022 Region ITALY FR < 0,67 (\leq 0,66)	punti	25%	a	a+b	a+b+c			0%
					100%					0%

NOTE

1) Processi Eligible: tutti i processi con Tender Baseline Amount REP \geq 1.5M€ e Project Creation Date dal 01/04/2022, esclusi processi BD EGP/EnelX, Beauty Contest, Modelli di relazione e di adesione, Consulenze, Catalogo Elettronico, Storage e "Fornitore Procacciatore"

Requisiti del "Collaboration":

- Consistenza: gli item all'interno del collaboration devono essere allineati in termini di numero e di descrizione a quelli presenti nella busta economica della PPR;

- Amount totale del collaboration: deve essere allineato al Tender Baseline Amount REP di ogni PPR (+5% delta max per acquisti ricorrenti; + 30% delta max per acquisit non ricorrenti);

- Saving: deve essere calcolato attraverso lo strumento della baseline ed in linea con quello dichiarato nel report di aggiudicazione (almeno l'offerta del(i) fornitore(i) aggiudicatario(i) deve essere caricata direttamente in WeBUY)

2) KPI calcolato come totale delle gare aggiudicate online sul totale delle gare aggiudicate. Perimetro Eligible: PPR create e aggiudicate nel 2022, esclusi "Modello di Adesione"

3) KPI calcolato come totale delle gare aggiudicate online con almeno un item di prezzo obbligatorio sul totale delle gare aggiudicate. Perimetro Eligible: PPR aggiudicate nel 2022 con Project baseline Amt < 1,5Mln€, esclusi "Modello di Adesione";

4) RFQ rilasciata (D5); perimetro Eligible: tutte le gare (esclusi Spot Orders) lanciate sui seguenti Gruppi Merci: pali, cavi, trasformatori, contatori, quadri elettrici, interruttori, pannelli fotovoltaici, storage, Turbine eoliche, inverters

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ENEL X Global - obiettivi Anno 2022

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			CONSUNTIVO	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	Opex Enel X 1) 2)	COST ECONOMIC	30%	Mn Euro	468,5	458,0	452,7			
2	1) B2G: Opex di Efficiency Lighting / Punti luce ≤ 12 €/PLs* 2) B2C: Nuovi contratti Maintenance & Repair attivati nell'anno ** $\geq 2,34$ Mln 3) B2B: MW di Demand Response venduti + rinnovi nel 2022 ≥ 3.985 MW 4) X-Customer adoption per B2B in Spagna, Brasile e Stati Uniti; B2G in Spagna e Brasile; B2C in Brasile	BUSINESS	40%	N°	2/4	3/4	4/4			
3	a) 2022 Enel Group FR $< 0,52$ b) 2022 Enel Group FR $< 0,43$ AND 2022 ENEL X GBL RET FR $< 0,10$ c) 2022 Enel Group FR $< 0,40$ AND 2022 ENEL X GBL RET FR $< 0,09$	SAFETY	30%	Points	a)	a)+b)	a)+b)+c)			

100%

(1) In fase valutativa gli impatti derivanti dalle differenze dovute a tassi di cambio, all'iperinflazione e a variazioni nel consolidamento dei perimetri rispetto al budget saranno sterilizzati

(2) In fase valutativa gli impatti derivanti da cambiamenti nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget saranno sterilizzati

*opex lighting direct @scenario Budget 2022 (non inclusi costi intercompany, technical fee, Saas fee, opex ICT e Delta One off)/PLs finali al 31/12/2022

**soggetti a cambiamenti delle autorità locali, in ambito regolatorio, legale e antitrust e a miglioramenti dei sistemi che potrebbero influenzare le vendite M&R relative al progetto "Acuerdo de Pago"

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ENEL X Italia - Anno 2022

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			CONSUNTIVO	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	Opex Enel X Italia 1) 2)	COST ECONOMIC	30%	Mn Euro	164,3	161,1	151,0			
2	1) B2G: Opex di Efficiency Lighting / Punti luce ≤ 16 €/PLs* 2) B2C: Nuovi contratti Maintenance & Repair attivati nell'anno $\geq 0,70$ Mln 3) B2B: MW di Demand Response venduti + rinnovi nel 2022 ≥ 418 MW 4) ViviMeglio Condomini: contrattualizzato di competenza ≥ 970 M€	BUSINESS	40%	N°	2/4	3/4	4/4			
3	a) 2022 ENEL X GLB RET FR $< 0,18$ b) 2022 ENEL X GLB RET FR $< 0,10$ c) 2022 Enel Group FR $< 0,40$ AND ENEL X ITALY Action Plan completion	SAFETY	30%	Points	a)	a)+b)	a)+b)+c)			

100%

(1) In fase valutativa gli impatti derivanti dalle differenze dovute a tassi di cambio, all'iperinflazione e a variazioni nel consolidamento dei perimetri rispetto al budget saranno sterilizzati

(2) In fase valutativa gli impatti derivanti da cambiamenti nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget saranno sterilizzati

*opex lighting direct @scenario Budget 2022 (non inclusi costi intercompany, technical fee, Saas fee, opex ICT e Delta One off)/PLs finali al 31/12/2022

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/E-Mobility Global - Anno 2022

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			CONSUNTIVO	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	Ricavi Consolidati Enel X Way	ECONOMIC	40%	M€	152	217	228			
2	1) Completare il carve out di Enel X Way entro fine Giugno 2022 2) Firmare almeno due contratti Turn Key/CPO as a Service con terze parti entro il 2022 3) Numero di Punti di ricarica Pubblici installati entro il 2022 >= 4.000	BUSINESS	35%	N°	1/3	2/3	3/3			
3	a) 2022 Enel Group FR < 0,52 b) 2022 Enel Group FR < 0,43 c) 2022 Enel Group FR < 0,40 e e-Mobility Action Plan Globale	SAFETY	25%	Points	a)	b)	c)			

100%

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/E-Mobility Italy - Anno 2022

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			CONSUNTIVO	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	Ricavi Enel X Way Italy	ECONOMIC	40%	M€	74	106	112			
2	1) Completare il carve out di Enel X Way Italy entro fine Giugno 2022 2) Firmare almeno un contratto Turn Key/CPO as a Service con terze parti entro il 2022 3) Numero di Punti di ricarica Pubblici installati entro il 2022 >= 2.500	BUSINESS	35%	N°	1/3	2/3	3/3			
3	a) 2022 Enel Group FR < 0,52 b) 2022 Enel Group FR < 0,43 c) 2022 Enel Group FR < 0,40 e e-Mobility Action Plan Locale	SAFETY	25%	Points	a)	b)	c)			

100%

Piano d'azione flotta COAL per l'emergenza del sistema italiano



giugno 2022

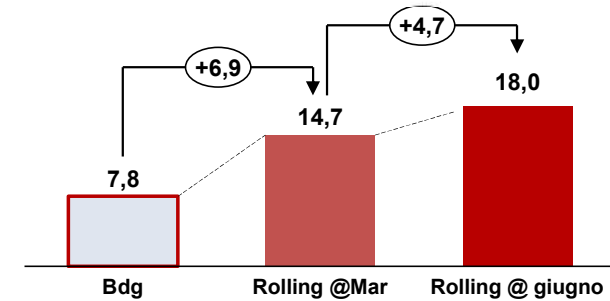
Action plan coal

Contesto e Obiettivi

Contesto

- Nel 2022 lo scenario energetico emergenziale italiano determina un maggior funzionamento delle centrali a carbone rispetto alle previsioni.
- Sono necessarie delle azioni straordinarie per abilitare l'aumento della producibilità degli impianti coal.

Produzione Coal ENEL [TWh]



Obiettivi

- 1) Applicazione di un **piano di staffing temporaneo** necessario a sostenere l'aumento della producibilità.
- 2) Definizione ed invio al MiTE della **lista degli interventi** necessari ad aumentare la flessibilità tecnico-gestionale degli impianti coal, in un contesto emergenziale.
- 3) Definizione e applicazione di un processo di **tracciabilità dei costi emergenti** legati alla massimizzazione della producibilità degli impianti coal.

Action plan coal

Focus obiettivi

- 1) Applicazione di un **piano di staffing temporaneo** necessario a sostenere l'aumento della producibilità.

Strategia ➤ E' necessario garantire uno staffing adeguato per il raggiungimento della massimizzazione della producibilità coal 2022

Obiettivo ➤ Raggiungimento dello staffing all'interno del target ≥ 849 al 1 Luglio 2022.

- 2) Definizione ed invio al MiTE della **lista degli interventi** necessari ad aumentare la flessibilità tecnico-gestionale degli impianti coal, in un contesto emergenziale.

Strategia La Legge 5 aprile 2022 n. 28, recante "Disposizioni urgenti sulla crisi in Ucraina" prevede misure in tema di sicurezza energetica nazionale:
➤ Art. 5 bis "Disposizioni per l'adozione di misure preventive necessarie per la sicurezza del sistema nazionale del gas naturale" del decreto-legge n. 16 del 28 febbraio 2022

Obiettivo ➤ Definizione ed invio al MiTE, entro Aprile 2022, della lista degli interventi necessari ad aumentare la flessibilità tecnico - gestionale degli impianti nel contesto emergenziale

- 3) Definizione e applicazione di un processo di **tracciabilità dei costi emergenti** legati alla massimizzazione della producibilità degli impianti coal.

Strategia ➤ monitoraggio degli impatti economici correlati all'aumento della producibilità della flotta coal nell'esercizio 2022
➤ garantire le informazioni sia previsionali (rolling mensilizzati), sia di consuntivo, con relativa tracciabilità su oggetti contabili dedicati

Obiettivo ➤ Definizione di apposita procedura interna per la gestione della tracciabilità dei costi emergenti entro Giugno 2022.
➤ Consuntivazione dei costi emergenti del 2022 secondo la procedura interna.

2022 EGP&TGX Global Action Plan



Point.	Leaded by	Project	Description	Deadline
a	SAF	Processo di Ispezioni e Controllo	<p>Rinforzare il processo ispezioni e controlli di EGP&TG nell'ottica di:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definire eventuali criteri di identificazione dei target numerici, ripartizione in/outsourcing, processi di inter-calibrazione tra ispettori di BL/HSEQ/esterni e applicazione dei criteri identificati con implementazione sulle Country [1] Identificare criteri e KPI di valutazione della qualità delle ispezioni 	dic-22
b	ENV	Ispezioni ambiente	Deployment del processo di ispezioni ambientali sui contrattisti (pianificazione, esecuzione, analisi risultanze) su EGP&TG e sviluppo del processo di Consequence Management. [2]	dic-22
c	ENV	Biodiversità	Definizione di una metodologia di validazione del No Net Loss della Biodiversità nello sviluppo di nuovi asset di Generazione con applicazione al meno ad un a caso pilota (fase di progettazione) [3]	dic-22
d	SAF	Stop Work	Riduzione del 20% della percentuale presenza della causa/concausa "mancata applicazione Stop Work" nei GOA di tutti gli eventi HIPO, LCA, Fatali di Gruppo	dic-22

[1] Evidenze del completamento: definizione documento di sintesi di quanto implementato

[2] Evidenze: Policy di gruppo su consequence Management emessa; report di sintesi attività per EGP&TG

[3] Evidenza: Report di esecuzione attività al 31/12.

2022 E-MOBILITY Global Action Plan



Objective	Global / Local	Description	Deliverables	Deadline
IMS and ISO certifications	Global Manager	To develop a single Safety, Environment and Quality IMS for the eMobility BL including the Global perimeter and the relevant Local ones and to obtain the ISO certificates.	Summary report IMS manual ISO certificates 9001, 14001 and 45001	31/12/2022
HSEQ Partners and Suppliers management processes development	Global Manager	Development of a structured process of management of eMobility Partners and Suppliers (small installation companies, installators networks, ...) of HSEQ issues from the onboarding to the consequence management.	Summary report Global Policy issuing	31/12/2022
HSEQ product compliance processes development	Global Manager	Development of a structured process of management of HSEQ compliance issues for products (i.e. EPR, REACH and ROHS normative) from the design to the end of life.	Summary report Global Policy issuing	31/12/2022

2022 E-MOBILITY Local Action Plan



Objective	Global / Local	Description	Deliverables	Deadline
IMS and ISO certifications	Local Manager	To develop a single Safety, Environment and Quality IMS for the eMobility BL including the Global perimeter and the relevant Local ones and to obtain the ISO certificates.	Summary report IMS manual ISO certificates 9001, 14001 and 45001	31/12/2022
HSEQ Partners and Suppliers management processes development	Local Manager	Development of a structured process of management of eMobility Partners and Suppliers (small installation companies, installators networks, ...) of HSEQ issues from the onboarding to the consequence management.	Summary report Global Policy issuing and customization, if applicable, to specific perimeter	31/12/2022

Enel X ITALY

Item	Description	ITALY
a	Execution of Safety and Environment ECoS in Country or Global perimeter AND actions from ECoS criticality + GoA completion	Execution of at least 2 Country ECoS (SAF + ENV) on Country perimeter AND ECoS + GOA Actions ⁽¹⁾ : - Late Actions / Total Actions of < 30% - Actions closed with more than 30 days delay / Total actions < 10%
b1	Safety Inspection ⁽²⁾ : Realize at least n. of inspections according to frequency on PL in line with OI 3840 reviewed, based on the industrial plan available as of today.	N. Inspection / Contractor Worked Hours (x 1.000): e-city = 1,1 e-Industry = 1,5 e-home = 0,5 ⁽³⁾ Vivimeglio = 1
b2	Safety Inspection: Minimum annual average of H&S inspections per HSE internal inspector	Number of total annual inspections / total number of inspectors ⁽⁴⁾ = 33
b3	Safety Inspection: Implementation of the calibration process (according to OI3840) to align internal BL, external and HSEQ internal inspectors and external inspectors At least 1 time per Business Line internal inspector with HSE internal inspector.	Total number of calibrations in the year = 22
b4	Safety Inspection: Implementation of the calibration process (according to OI3840) to align internal BL, external and HSEQ internal inspectors and external inspectors At least 1 time per external inspector with HSE internal inspector.	Total number of calibrations in the year = 8
c	Environmental Inspection ⁽²⁾ : Realize at least n. of inspections according to frequency on PL in line with OI 3840 reviewed, based on the industrial plan available as of today.	a)HIGH RISK Merchandise Group : -at least 1 inspection per month per each Contractor. -In case of < 250 hours worked/estimated in total per year or very discontinuous operative activities: at least 1 inspection per year b)MEDIUM or LOW RISK Merchandise Group: N. Inspection / Contractor Worked Hours (x 1.000): e-city = 0,5 e-Industry = 0,5 e-home = 0,15 Vivimeglio = 0,5
d	Biodiversity	Development of 1 Urban biodiversity project integrated into the business strategy at least up to the completion of the design stage (ready for realization with authorization of EX Management if necessary and approved budget) and definition of the main KPI to monitor.
e	Quality improvement	Develop evidences of quality control for at least 1 projects according to PL378 + operating instruction on Quality Control

Note:

(1) For GoA actions , are considered all actions with closing date within the year considered (2022). Total Actions are those contained on SHE.Start, uploaded following the GoA.

For ECoS actions , are considered all actions resulting from criticality with closing date within the year considered (2022). Total Actions are those contained on SHE.Start, uploaded following the ECoS.

(2) It applies only to operational activities, of which the Contractors Worked Hours (CWH) are calculated according to the IO 1431 Guideline for Contractor Worked Hours.

(3) In case of validation process instead of qualification, +30% inspection/CWH*1000 as to be considered as reference

(4) Total number of inspectors is established by ENEL X GLB RET HSEQ

2022 Global Functions Action Plan



Project	Description	Deadline
A No Net Loss	<ul style="list-style-type: none">Definizione di una metodologia di validazione del No Net Loss della Biodiversità nello sviluppo di nuovi asset di Infrastructures and Networks con applicazione almeno ad un a caso pilota (fase di progettazione)	Entro il 31/12/2022
B Certificazione ISO 27001	<ul style="list-style-type: none">Ottenimento della Certificazione ISO 27001 per il perimetro societario EGI&N Srl	Entro il 31/12/2022
C Main Risk Redution Action Plan	<ul style="list-style-type: none">Deployment dell'analisi dell'attività di PdL in riguardo i tre pilastri funzione dei pilastri della Safety: People, Technology e Processes.Valutazione del processo e figure di redazione e validazione del piano di lavoroIntrinsic Safety: Definizione piano di sostituzione delle apparecchiature individuate non Intrinsecamente Safety e implementazione del processo di monitoraggio	Entro il 31/07/2022
D Communication Plan	<ul style="list-style-type: none">Realizzazione di un palinsesto di Comunicazione Safety 2022 ed esecuzione di almeno 5 delle sei iniziative in esso previste: 1 – 12 Safety Messages, 2 – Video 3D, 3 – Emotional videos, 4 – Recognition Program (che includa safety, GBS e Customer Empathy), 5 - Safety on Stage, 6 – Stop 4 Safety	Entro il 31/12/2022