

Roma 26/05/2026 Prot. 28

Ai Segretari Generali Regionali  
Alle Strutture Regionali  
Ai Segretari Regionali  
Ai Responsabili Sindacali

Oggetto: Enel - Consuntivo Premio di risultato 2025 (cassa 2026)

## L'ARGOMENTO

Nel corso dell'incontro del 25 maggio 2026 tra le Segreterie Nazionali di FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL e UILTEC-UIL e la Direzione del Gruppo Enel, è stato esaminato il **consuntivo del Premio di Risultato per l'anno 2025**, con erogazione nel 2026. L'analisi dei risultati ha evidenziato il **raggiungimento dei valori massimi** previsti dagli indicatori, confermando una performance complessiva di eccellenza. A ciò si aggiungono due significativi vantaggi per i lavoratori: l'applicazione della **tassazione agevolata all'1%** prevista dalla legge di bilancio e la facoltà di **convertire il premio, in tutto o in parte, in prestazioni di welfare aziendale**, con ulteriore beneficio fiscale e contributivo.

## I DETTAGLI

In virtù dell'accordo triennale sottoscritto nel 2025, il valore base del Premio di Risultato è stato incrementato, per il primo anno di applicazione, di **105 euro** (inquadramento BSs). A tale incremento si aggiunge la quota contrattuale derivante dal rinnovo del **CCNL del Settore Elettrico**, pari a **210 euro** con riferimento al parametro medio, corrispondente a **192 euro** per il livello BSs.

Con riferimento agli indicatori di performance, l'obiettivo di **redditività del Gruppo Enel** ha raggiunto il livello massimo del **130%**. Analogamente, gli obiettivi di **produttività nelle singole Aziende del Gruppo** hanno conseguito il valore del **130%**, con la sola eccezione di **Gridspertise**, che ha registrato una produttività del **94%**.

Pertanto, con riferimento all'inquadramento **BSs**, l'importo complessivo del Premio di Risultato — comprensivo delle componenti di redditività e produttività — ammonta a **3.941 euro** (**3.430 euro** per i lavoratori di Gridspertise).

Avendo superato la soglia del 100% dell'obiettivo di redditività, verrà accreditato su **FOPEN** un importo fisso di **200 euro** a favore di tutti i lavoratori iscritti al Fondo di Previdenza Complementare.

A partire dal 2025 è stata definitivamente superata la **modalità mista** di riconoscimento del Premio di Risultato: il premio verrà riconosciuto in forma **esclusivamente collettiva** in tutte le realtà aziendali, sia di **line** che di **staff**, uniformando così il trattamento per l'intera platea dei lavoratori del Gruppo.

Gli importi dettagliati per livello di inquadramento relativi a ciascuna società del Gruppo sono riportati nelle **tabelle allegate** alla presente circolare.

Si ricorda che per l'anno 2026 la normativa vigente prevede l'applicazione dell'imposta sostitutiva IRPEF nella misura dell'1% sul Premio di Risultato, entro il limite di 5.000 euro di premio detassabile, per i lavoratori che nell'anno 2025 abbiano percepito redditi da lavoro dipendente di importo inferiore a 80.000 euro.

È inoltre confermata la facoltà di **convertire il Premio di Risultato in prestazioni di welfare aziendale**, negli stessi limiti previsti per la tassazione agevolata. La conversione garantisce al lavoratore un credito welfare **maggiorato del 20%** rispetto all'importo del premio convertito. A differenza dell'erogazione in contanti — assoggettata alla trattenuta previdenziale del 9,49% e all'imposta sostitutiva dell'1% — il premio convertito in welfare è **totalmente esente da contributi e tasse**, con conseguente azzeramento del prelievo fiscale e contributivo e massimizzazione del vantaggio economico per il lavoratore.

A titolo esemplificativo, si riporta di seguito il calcolo del premio netto e del credito welfare per un dipendente con inquadramento **BSs**, con entrambi gli obiettivi di redditività e produttività raggiunti al **130%**:

### Confronto fra riscossione del Premio di Risultato in busta paga e conversione in Welfare



## LE CONCLUSIONI

La **FLAEI-CISL** esprime piena soddisfazione per gli ottimi risultati conseguiti, che testimoniano l'impegno e la dedizione di lavoratrici e lavoratori del Gruppo Enel, capaci di raggiungere performance di eccellenza nonostante le numerose difficoltà che quotidianamente si affrontano nei luoghi di lavoro.

Il Premio di Risultato rappresenta uno degli istituti più significativi della **contrattazione collettiva di secondo livello**, e gli esiti del consuntivo 2025 confermano concretamente il valore e l'efficacia dell'azione sindacale. Risultati che non sono casuali, ma frutto di un lavoro negoziale costante e attento alla tutela delle condizioni economiche di lavoratrici e lavoratori.

L'impegno della **FLAEI-CISL** proseguirà con determinazione nei prossimi mesi, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente i trattamenti economici e normativi di lavoratrici e lavoratori del Gruppo Enel, nella convinzione che una rappresentanza sindacale forte e presente sia la migliore garanzia per chi ogni giorno contribuisce al successo dell'azienda.

Cordiali saluti.

Per la Segreteria Nazionale  
**Graziano Froli e Andrea Ronci**

All.: c.s.

## E-DISTRIBUZIONE- GRIDS ITALY

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## ENEL GRIDS GLOBAL

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## GRIDSPERTISE

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	94,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.068,58	5.316,19
Q (senza MBO)	2.914,28	1.856,26	4.770,55
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	1.638,51	4.210,94
AS	2.407,67	1.533,57	3.941,24
A1S	2.306,32	1.469,02	3.775,34
A1	2.200,64	1.401,71	3.602,35
BSS	2.095,60	1.334,80	3.430,40
BS	2.006,35	1.277,95	3.284,30
B1S	1.911,75	1.217,69	3.129,44
B1	1.825,93	1.163,03	2.988,96
B2S	1.705,23	1.086,15	2.791,38
B2	1.586,69	1.010,65	2.597,34
CS	1.406,91	896,14	2.303,05
C1	1.273,22	810,98	2.084,21

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## RETAIL ITALY

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## GLOBAL RETAIL

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## EGP & TG ITALY

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## EGP & TG GLOBAL

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## 3 SUN GIGAFACTORY

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## GLOBAL ICT

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	<b>6.108,41</b>
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	<b>5.481,46</b>
QS (con MBO) (*)	3.247,61		<b>3.247,61</b>
Q (con MBO) (*)	2.914,28		<b>2.914,28</b>
ASS	2.572,42	2.266,03	<b>4.838,45</b>
AS	2.407,67	2.120,90	<b>4.528,57</b>
A1S	2.306,32	2.031,62	<b>4.337,94</b>
A1	2.200,64	1.938,53	<b>4.139,17</b>
BSS	2.095,60	1.846,00	<b>3.941,60</b>
BS	2.006,35	1.767,38	<b>3.773,72</b>
B1S	1.911,75	1.684,04	<b>3.595,79</b>
B1	1.825,93	1.608,45	<b>3.434,38</b>
B2S	1.705,23	1.502,13	<b>3.207,35</b>
B2	1.586,69	1.397,71	<b>2.984,40</b>
CS	1.406,91	1.239,34	<b>2.646,25</b>
C1	1.273,22	1.121,57	<b>2.394,80</b>

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## GLOBAL PROCUREMENT

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## G.E.& C.M. AND CPO GLOBAL

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## G.E. & C.M. AND CPO ITALY

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## STAFF COUNTRY ITALIA

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## STAFF DI HOLDING

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
QS (senza MBO)	3.247,61	2.860,80	6.108,41
Q (senza MBO)	2.914,28	2.567,17	5.481,46
QS (con MBO) (*)	3.247,61		3.247,61
Q (con MBO) (*)	2.914,28		2.914,28
ASS	2.572,42	2.266,03	4.838,45
AS	2.407,67	2.120,90	4.528,57
A1S	2.306,32	2.031,62	4.337,94
A1	2.200,64	1.938,53	4.139,17
BSS	2.095,60	1.846,00	3.941,60
BS	2.006,35	1.767,38	3.773,72
B1S	1.911,75	1.684,04	3.595,79
B1	1.825,93	1.608,45	3.434,38
B2S	1.705,23	1.502,13	3.207,35
B2	1.586,69	1.397,71	2.984,40
CS	1.406,91	1.239,34	2.646,25
C1	1.273,22	1.121,57	2.394,80

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## 3 SUN GIGAFACTORY **Disciplina Speciale**

Premio di risultato - anno 2025 cassa 2026

Redditività e Incentivazione della produttività/qualità/competitività

incentivazione "collettiva"			
TUTTE LE UNITA'			
	130%	130,00%	Totale (R+P)
Inquadramento	Redditività	Produttività	
Q (*)	2.724,50	2.464,25	5.188,74
1	2.268,02	2.051,37	4.319,39
2	2.030,77	1.836,79	3.867,56
3	1.808,57	1.635,81	3.444,38
4	1.632,94	1.476,96	3.109,89
5	1.549,02	1.401,06	2.950,08
6	1.257,20	1.121,58	2.378,77

In aggiunta agli importi in tabella, avendo raggiunto il target di EBITDA (redditività), viene erogato un importo aggiuntivo in forma di welfare, attraverso il versamento in cifra fissa (uguale per tutti) complessivamente pari a **200 euro** sulla posizione individuale FOPEN a ciascun lavoratore iscritto al Fondo di Previdenza Complementare.

(\*) Per i Quadri titolari di Annual Bonus, in base all'accordo sindacale 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus non potrà essere inferiore all'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato

Per l'anno 2026 il Premio di risultato per i lavoratori con un reddito imponibile inferiore a 80 mila euro potrà beneficiare della tassazione agevolata all'**1%**, fino a un importo massimo di 5.000 euro.

Gli importi saranno erogati con la mensilità di Luglio 2026

A partire da inizio giugno ed entro inizio luglio, sarà possibile convertire in "opzione welfare" la quota relativa a Premio di Risultato, beneficiando di una ulteriore maggiorazione del **20%**.

**#ScegliFlaei: il Sindacato che contratta per Te**

## PREMIO DI RISULTATO - Consuntivazione anno 2025 - cassa 2026

Area	perimetro	Quota Produttività		Quota redditività		Totale premio	
		Punteggio %	Importo BSS	Importo BSS	Importo BSS		
E-distribuzione - ENEL GRIDS ITALY	Tutte le unità perimetro Rete Italia, comprese le funzioni di Staff di e-distribuzione S.p.A	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
ENEL GREEN POWER & THERMAL GENERATION ITALY	Tutte le unità perimetro Enel Green Power & Thermal Generation Italy, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
RETAIL ITALY	Tutte le unità perimetro retail Italy comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
3Sun Gigafactory (al netto personale con Disciplina speciale)	Tutte le unità rientranti nel perimetro di 3Sun, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
ENEL GRIDS GLOBAL	Tutte le Unità perimetro Enel Grids Global, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
GRIDSPERTISE	Tutte le unità di Gridspertise, comprese le funzioni di Staff	94,00	1.334,80	2.095,60	3.430,40		
ENEL GREEN POWER & THERMAL GENERATION	Tutte le unità del perimetro Enel Green Power & Thermal Generation, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		

Disciplina speciale		Quota Produttività		Quota redditività		Totale premio	
3Sun Gigafactory	Tutte le unità rientranti nel perimetro di 3Sun, comprese le funzioni di Staff	Punteggio	Importo III livello	Importo III livello	Importo III livello		
		130,00	1.635,80	1.808,56	3.444,36		

quote	peso	Importo base BSS	risultato	valore BSS
produttività	50% premio base (2.840)	1.420,00	vedi elenco	
redditività	50% premio base (2.840) + quota contrattuale (192,27)	1.612,00	130%	2.095,60
<b>totale</b>		<b>3.032,00</b>		

Area	perimetro	Quota Produttività		Quota redditività		Totale premio	
		Punteggio	Importo BSS	Importo BSS	Importo BSS		
GLOBAL ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT	Tutte le Unità perimetro GECM Global e Italy, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
GLOBAL ICT	Tutte le unità di Global ICT, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
GLOBAL PROCUREMENT	Tutte le unità del perimetro Global Procurement, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
GLOBAL RETAIL	Tutte le unità del perimetro di Global Retail, comprese le funzioni di Staff	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
STAFF COUNTRY	Unità Staff Country	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		
STAFF HOLDING	Unità staff Holding	130,00	1.846,00	2.095,60	3.941,60		

Unità'	Descrizione criterio	punteggio
Country Italy	media ponderata punteggio RETE ITALIA, Enel Green Power & Thermal Generation Italy, Commercial ITALY	130,00
Staff Holding	media ponderata risultati GBL,GSF,Country Italy	130,00

**e-Distribuzione**

**Incentivazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2025**

Peso (%)	Obiettivo 2025	Target	Criterio di consuntivazione	Risultato	% punteggio
20%	EBIT Grids Italy 2025 <sup>(1)</sup>	2.730,4 M€ = min 2.801,4 M€ = med 2.872,4 M€ = Max	70% = a) 100% = b) 130% = c)	130%	26,0%
25%	Safety e-distribuzione 2025 <sup>(5)</sup>	a) LTI FR < 1,190 b) LTI FR ≤ 1,140 c) LTI FR ≤ 1,100	70% = a) 100% = b) 130% = c)	130%	32,5%
15%	Esercizio e Manutenzione Rete Italia 2025	a) SAIDI ≤ 44,8 minuti b) Esecuzione, entro il 31/12/2025, di almeno il 90% dei controlli di sorveglianza DPR151 degli impianti AT/MT previsti nel Piano Strategico della Manutenzione 2025 delle Aree Operative Regionali c) Efficacia Telecontrollo <sup>(2)</sup> ≥ 92,5% = %Nodi TLC disponibili <sup>(3)</sup> Comandi Positivi netti (%) <sup>(4)</sup>	70% = 1 di 3 100% = 2 di 3 130% = 3 di 3	130%	19,5%
20%	Qualità Commerciale e Perdite di energia 2025	a) Servizi di connessione conformi ai termini del Regolatorio ≥ 99% b) Connessioni DG: conformità ≥ 98,6% c) Network Losses: Energy recovery (CNR + Follow up) ≥ 1.100GWh	70% = 1 di 3 100% = 2 di 3 130% = 3 di 3	130%	26,0%
20%	Investimenti 2025	a) PNRR: incremento Hosting Capacity della rete a 2,5 GW, in linea con l'obiettivo al 2026 b) Piano di Resilienza: nuove e rifacimenti linee MT ≥ 1.570 km c) Passaggio in LTE di n.7500 cabine secondarie	70% = 1 di 3 100% = 2 di 3 130% = 3 di 3	130%	26,0%

**130,0%**

*(1) Per risultati intermedi tra gli obiettivi minimo, medio e massimo, i punteggi saranno valutati con interpolazione lineare.*

*(2) Clausola: possono essere scorporati dal calcolo dell'indicatore per il telecontrollo MT, periodi di indisponibilità causati da guasti rilevanti dei circuiti dedicati del CO, purché tali indisponibilità vengano correttamente tracciate sui sistemi di trouble ticketing aziendale, correttamente gestiti e supportati da dettagliata relazione dell'evento a cura dell'Area Operativa Territoriale*

*(3) La % a fine anno è definita come la media delle % dei 12 mesi dell'anno. La % mensile è definita come la media giornaliera (per il mese in esame) del numero di nodi disponibili estratti dal sistema MaRe\_TC divisa per il numero di nodi installati a fine mese*

*(4) La % del dato progressivo a fine anno è definita e scaricata direttamente da MaRe\_TC dall'apposito report*

*(5) Curva continua con interpolazione lineare ;FR delle piste a) b) c) calcolati solo sul perimetro di e-distribuzione.*

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION ITALY ANNO 2025**

Funzioni	Descrizione obiettivi	Peso	Unità di misura	Curva	Risultato	% punteggio
unità perimetro Italia della BL Enel Green Power and Thermal Generation Italy	1 <b>Cash Cost EGP&amp;TGX ITALIA 2025</b>	35%	<i>mn EUR</i>	1.494,82 = 70 % 1.474,18 = 100 % 1.438,80 = 130 %	130%	45,5%
	2 <b>Piano d'azione EGPTGx Italia 2025</b> a) Fattore di produzione persa interna Rinnovabili Italia $\leq 3,6\%$ b) Fattore di indisponibilità interna della flotta GAS $\leq 11,5\%$	40%	<i>punti</i>	a = 70 % b = 100 % a + b = 130 %	130%	52,0%
	3 <b>Safety</b> a) LTI FR < 1,050 b) LTI FR $\leq 1,010$ c) LTI FR $\leq 0,970$	25%	<i>punti</i>	a) = 70 % b) = 100 % c) = 130 %	130%	32,5%
<b>Obiet. N. NOTE:</b>		<b>100%</b>				<b>130,0%</b>

1	(1) Nella fase di valutazione 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. (2) Nella fase di valutazione l'impatto derivante da cambi nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget saranno neutralizzati.
2	a) Perimetro inerziale consolidato, difetti seriali netti e altri LP recuperati con azioni sul margine (LD), LP netto e altre azioni guidate dalla valutazione costi/benefici b) Perimetro inerziale consolidato
3	Curva continua con interpolazione lineare ; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff & Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.

**Scheda Produttività 2025 - Retail Italia**

	<b>Obiettivi</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>Peso</b>	<b>Target Incentivazione</b>	<b>Curva Incentivo</b>	<b>Risultato</b>	<b>Punteggio</b>
1	Cash cost Enel X Global Retail Italia (opex + capex) *	Mln €	30%	1570	70%	130%	39,0%
				1548	100%		
				1527	130%		
2	RECLAMI (CLAIMS): reclami su operazioni commerciali / 10.000 Clienti**	nr	20%	109	70%	130%	26,0%
				106	100%		
				103	130%		
3	a) Commissione di vendita (trade fee) unitaria B2C ≤ 75,4 €/Sito & Small-Medium-Enterprise 3,4 €/MWh *** b) Prodotto tra Attivazioni 2025 B2C * Margine unitario acquisizioni Power B2C ≥ 205 M€ **** c) Net Promoter Score Italy ≥ 9,6 *****	# di punti	25%	1 di 3	70%	130%	32,5%
				2 di 3	100%		
				3 di 3	130%		
4	SAFETY ***** a) LTI FR < 1,050 b) LTI FR ≤ 1,010 c) LTI FR ≤ 0,970	punti	25%	a	70%	130%	32,5%
				b	100%		
				c	130%		

**Note**

\* In fase di consuntivazione saranno neutralizzati eventuali impatti derivanti da modifiche di principi contabili rispetto alle ipotesi di budget. Valori intermedi saranno oggetto di interpolazione.

\*\* Perimetro Commodity e Beyond Commodity Enel Energia (escluso Servizio Elettrico Nazionale). Valori intermedi saranno oggetto di interpolazione.

\*\*\* Perimetro Commodity B2C e B2B SME

\*\*\*\* Risultato dato dal prodotto (Attivazioni 2025 B2C 3,15 M# \* Margine unitario in acquisition Power B2C 65 €/ MWh) ≥ 205 M€. Attivazioni B2C Power, Gas e Fibra; Margine in acquisition Power B2C Residenziale

\*\*\*\*\* Indicatore relazionale su clienti di Enel Energia. La consuntivazione è basata sul calcolo dell'indicatore sull'ultimo quarter del 2025.

\*\*\*\*\* Curva continua con interpolazione lineare ; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff & Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.

**130%**

**Enel Grids Incentivazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2025**

N°	Obiettivo	Descrizione	U.M.	Min	Med	Max	Peso	Risultato	PUNTEGGIO FINALE
1	<b>EBIT (1)</b>	EBIT GBL Grids 2025	M€	5.373	5.394	5.501	30%	130%	39,0%
2	<b>Free Cash Flow (1) (2)</b>	Free Cash Flow Grids 2025	M€	145	169	193	25%	130%	32,5%
3	<b>Quality &amp; Service</b>	Reclami commerciali LATAM / 10.000 clienti (3)	%	162	157	152	10%	130%	13,0%
4	<b>Quality &amp; Service 1</b>	“Tempo Médio de Atendimento” Brasile (5)	Min	511	499	487	10%	130%	13,0%
5	<b>Safety</b>	a) LTI FR < 1,050 b) LTI FR ≤ 1,010 c) LTI FR ≤ 0,970	Punti	a)	b)	c)	25%	130%	32,5%

**130,0%**

Per risultati intermedi tra minimo, medio e massimo, il punteggio verrà calcolato tramite interpolazione lineare.

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

(2) Flusso di Cassa delle società distribuzione perimetro Italia, Spagna, Brasile, Cile e Argentina + Enel Grids srl. Per Colombia: EBITDA - Capex netti

(3) Perimetro: Brasile, Colombia, Cile, Argentina.

(4) Curva continua con interpolazione lineare ; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff & Services, Holding, 3Sun e Global Business Line

## Gridspertise

## Incentivazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2025

N°	Obiettivo	Descrizione	U.M.	Min	Med	Max	Peso	Risultato %	Risultato % Pesato
1	Financial Performance	EBITDAx10 - Net Debt	M€	450	583	649	20%	124%	25%
2	Opex	Opex reported al 31.12.2025	M€	51	48	46	30%	130%	39%
3	Sales Growth	Nuovi Contratti firmati	M€	275	450	550	20%	< Min	0%
4	Transformation	A - Implementazione nuova organizzazione entro 31.12.2025 B - Capex allocation attività (interne) unità Solutions >55% C - Definizione e implementazione del nuovo modello di controllo industriale entro 31.12.2025 validato dal CEO	Punteggio	1 su 3	2 su 3	3 su 3	30%	100%	30%
<b>totale</b>								<b>94,00%</b>	

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' GLOBAL ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION ANNO 2025**

Funzioni	Descrizione obiettivi	Peso	Unità di misura	Curva	Risultato	% punteggio	
<b>Global EGP&amp;TGX</b> (BD - E&C - Operation & Maintenance - HSEQ - Competitor intelligence, market studies and strategic analysis)	1	<b>Cash Cost EGP&amp;TGX 2025</b>	35%	<i>mn EUR</i>	3.744,93 = 70 % 3.693,21 = 100 % 3.641,49 = 130 %	130%	45,5%
	2	<b>EGP&amp;TGX Operation</b> a) Fattore Interno Totale di Produzione Persa Rinnovabili Globali $\leq 3,9\%$ b) Fattore di indisponibilità interna della flotta con combustibile principale Gas $\leq 12,8\%$	40%	<i>punti</i>	a = 70 % b = 100 % a + b = 130 %	130%	52,0%
	3	<b>Safety</b> a) LTI FR < 1,050 b) LTI FR $\leq 1,010$ c) LTI FR $\leq 0,970$	25%	<i>punti</i>	a) = 70 % b) = 100 % c) = 130 %	130%	32,5%
		<b>100%</b>				<b>130,0%</b>	

**Obiet. N. NOTE:**

1	(1) Nella fase di valutazione 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 . (2) Nella fase di valutazione l'impatto derivante da cambi nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget saranno neutralizzati.
2	a) Perimetro inerziale consolidato sui paesi principali: Italia, Iberia, Stati Uniti e Canada, Cile, Brasile e Colombia; difetti seriali netti e altri LP recuperati con azioni sul margine (LD), LP netti e altre azioni guidate dalla valutazione costi/benefici b) Perimetro inerziale consolidato sui paesi core, al netto di Colón (Spagna)
3	Curva continua con interpolazione lineare ; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff & Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' 3SUN GIGAFACTORY ANNO 2025**

Descrizione obiettivi		Peso	Unità di misura	Curva	Risultato	Punteggio
1	<b>Cash Cost 3SUN 2025</b>	40%	<i>mn EUR</i>	120 = 70% 116 = 100% 110 = 130%	130%	52,0%
2	<b>Piano d'azione Gigafactory</b> a) Capacità installata della linea celle per almeno 1,5 GW entro 31/12/2025 b) Avvio produzione di un nuovo modulo per il mercato C&I entro il 31/12/2025 c) Avvio commercializzazione di un nuovo modulo per il mercato C&I entro il 31/12/2025	35%	<i>punti</i>	1/3 = 70% 2/3 = 100% 3/3 = 130%	130%	45,5%
3	<b>Safety</b> a) LTI FR < 1,050 b) LTI FR ≤ 1,010 c) LTI FR ≤ 0,970	25%	<i>punti</i>	1/3 = 70% 2/3 = 100% 3/3 = 130%	130%	32,5%

**Obiet. N. NOTE:** **100%** **130,0%**

1	(1) Nella fase di valutazione 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. (2) Nella fase di valutazione l'impatto derivante da cambi nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget sarà neutralizzato. (3) Nella fase di valutazione l'impatto derivante da costi extra dovuti a reclami legati alla precedente produzione di tecnologia HJT e Thin-Film (eg: EGP SAF, EGP, NA, etc.) sarà neutralizzato.
2	(1) Verbale di accettazione che attesta che il 50% delle macchine totali previste per la linea celle siano state installate. (2) C&I è l'acronimo di Commerciale ed industriale. Si tratta di un modulo dalle dimensioni ridotte. Evidenza da SAP del prodotto finito. (3) C&I è l'acronimo di Commerciale ed industriale. Si tratta di un modulo dalle dimensioni ridotte. Evidenza da SAP del prodotto venduto.
3	Curva continua con interpolazione lineare ; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff & Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.

GLOBAL ENERGY & COMMODITIES MANAGEMENT PERIMETRO GLOBAL e PERIMETRO ITALY					
INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' / QUALITA' DI UNITA' - Anno 2025 - Cassa 2026					
Obiettivo	Peso	UM	Curva	Risultato	% punteggio
Cash Cost GEEM 2025*	40%	M€	297,67 = 70% 293,26 = 100% 288,79 = 130%	130%	52,0%
Progetti:**					
a) BELVIS System	35%	N° attività	1 di 3 = 70%	130%	45,5%
b) Digitalizzazione TIDE 2025			2 di 3 = 100%		
c) REMIT reporting Gas EGT			3 di 3 = 130%		
Safety***					
a) LTI FR < 1,050	25%	N° attività	a) = 70%	130%	32,5%
b) LTI FR ≤ 1,010			b) = 100%		
c) LTI FR ≤ 0,970			c) = 130%		
	100%				<b>130,0%</b>

Notes

	<p>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.</p> <p>* saranno neutralizzati.</p> <p>Nella fase di evaluation l'impatto derivante da cambi nei principi contabili rispetto alle ipotesi di budget saranno neutralizzati.</p>
	<p>BELVIS system: definizione degli algoritmi per il calcolo dei flussi di potenza reattiva (capacitiva e induttiva) a livello delle unità di generazione (UP) per impianti AT e ATT. Completamento entro il 30-11-2025.</p> <p>TIDE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambiamenti MTU: obiettivi di attività come dichiarato nel documento di dispacciamento del Market Coupling Steering Committee. Variazioni nella data di go-live in ulteriori documenti ufficiali saranno tenute in considerazione</li> <li>** - Adeguamento degli algoritmi per i calcoli dei nuovi margini: le attività di calcolo dei margini mirano a supportare il processo di fatturazione. Include: nuove sezioni, report di mercato, registro impianti e fonti istituzionali.</li> <li>- Cambiamenti nei prezzi e index spot: gestione delle quotazioni con 15 minuti di Market Time Unit per tutto lo spot market day-ahead all'interno dell'UE.</li> <li>- Adeguamento delle funzionalità di processo del Trade Capturing (come automazione del trading EPEX SPOT), Scheduling, stima Forward Price, conformità per Risk Management, Compliance, GT Portal, No Regression test e migration.</li> </ul> <p>REMIT reporting Gas EGT</p> <p>Revisione della gestione del reporting CRED, REMIT GAS, e delle dashboards di controllo di primo e secondo livello (primo rilascio entro 15-12-2025).</p>
	<p>*** Curva continua con interpolazione lineare ; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff &amp; Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.</p>

INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITA' - Global ICT - anno 2025						
Obiettivo	Description	Peso	UM	Curva	Risultato	% punteggio
ICT trasformation	1. Cloud Transformation - 2. Applications & Solutions IMAC & BIA/RA - 3.Riduzione spending Cloud Storage	25%	N° attività	1/3 = 70% 2/3 = 100% 3/3 = 130%	130%	32,5%
ICT Projects	1.Material Tracking Italy 2.Disaster Recovery Plan 3.Ottimizzazione ServiceNow/Salesforce Subscriptions	25%	N° attività	1/3 = 70% 2/3 = 100% 3/3 = 130%	130%	32,5%
Tickets resolved	Business applications tickets per employee risolti manualmente	25%	%	0,74 = 70% 0,73 = 100% 0,71 = 130%	130%	32,5%
Safety	a) LTI FR < 1,050 b) LTI FR ≤ 1,010 c) LTI FR ≤ 0,970	25%	Punti	a) = 70% b) = 100% c) = 130%	130%	32,5%
		100%			<b>130%</b>	

#### Notes

1 - Implementazione dei seguenti stream di trasformazione Cloud, finalizzati al conseguimento dei crediti contrattualizzati con AWS • Linux: utilizzo di Linux con licenza Enel (BYOL) su almeno il 65% del parco AWS/EC2 allocato • Graviton: utilizzo di tecnologia graviton su almeno il 4% del parco AWS/EC2 allocato • Servizi Nativi AWS: mantenere un livello di consumption di almeno 11M\$/anno • Storage: utilizzo di tecnologia GP2 non superiore al 4% rispetto allo storage EBS utilizzato • Milestones da raggiungere entro la consuntivazione del mese di settembre 2025  
2 - Numero di Apps & Solutions in scope integrate in IMAC ≥64% entro il 4Q 2025 - Numero di Apps & Solutions in scope con BIA/RA completate ≥95% entro 4Q 2025  
3 - Implementazione piano ottimizzazione entro il 31/12/2025. Target: Cloud storage ≤83 PetaByte (Excluded volumes not directly managed by ICT (e.g., TSA). Potential impacts for special projects - e.g., migration for AWS credits- will be excluded)

1 - Rilascio per test di accettazione da parte dell'utente entro il 31/10/2025 delle seguenti funzionalità: - a) Apertura di servizi B2B per le aziende relativi alla contabilizzazione dei materiali impiegati nei lavori da stimare (2pt) - b) Analisi dei movimenti dei materiali e attivazione delle funzionalità di reporting sullo stock dei materiali nei magazzini di secondo livello  
2 - Definizione ed esecuzione del piano di test del Disaster Recovery Plan (DRP) per il 2025: definizione del Piano di DR 2025 entro il 31/05/2025 ed esecuzione del Piano entro il 31/12/2025. Il piano prevede il tes di 53 sistemi tra DB, SAP e infrastructure technologies.  
3 - Entro il 30.09 approvazione da parte del CIO di un Demand Plan ottimizzato per il rinnovo del 2026 e degli anni seguenti

Business applications ticket management in 2025 per employee risolti manualmente ≤0.71 NOTE A): Numeratore: Σ tickets correlati a business applications risolti nel perimetro "end user" nel periodo 01/01/2025 - 31/12/2025. Tickets esclusi: non gestiti da ICT (e.g., TSA), tickets risolti automaticamente. Denominatore: Σ media mensile colleghi Enel nel periodo 01/01/2025 - 31/12/2025.

Safety: Curva continua con interpolazione lineare; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff & Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.

**Global Procurement Incentivazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2025**

Obiettivo	Goal Description	Weight	Unit of Measure	Min	Med	Max
Cost Impact	Adoption del KPI «Cost Impact» (1)	25%	Points	64%	67%	70%
Planning Execution	Aggiudicazione entro il 31/12/2025 di almeno il 65%, per importo, dei PDA formalizzati nella Wave di pianificazione di Aprile 2025 ed aventi aggiudicazione nel 2025 (2)	25%	Points	55%	60%	65%
Lead Time, Fast Track e AI	a) Lead Time: lead time rispettato (con una tolleranza del 5%) su almeno 3 delle 5 categorie di processo di acquisto (spot order, light tender, full tender, mega tender, public law) per le gare create nel 2025. b) Fast track: gestione da parte del Fast Track Italia di almeno il 95% dei processi <400K€ (3) c) AI: implementazione di soluzioni di digital AI/GEN AI per l'automazione dei processi (4)	25%	Points	1/3	2/3	3/3
Safety 5)	a) LTI FR<1,050 b) LTI FR ≤ 1,010 c) LTI FR ≤ 0,970	25%	Points	a)	b)	c)

Risultato	Punteggio Finale
130%	33%
130%	33%
130%	33%
130%	33%

**130%**

1) % gare aggiudicate con Cost Impact correttamente calcolato (Cost Impact Official = Cost Impact Mirror) su totale gare aggiudicate dal Global Procurement nel 2025. La percentuale è calcolata sulla base dell'importo aggiudicato.

2) Fonte dei PDA: «Smart Planning Tool». Verranno considerati validi i PDA aggiudicati nel 2025 e quelli con una proposta di aggiudicazione sottoposta al comitato competente o al consiglio di amministrazione entro Gennaio 2026. Verranno invece esclusi i seguenti casi: Fast Track, BD, varianti, PDA cancellati e PDA per i quali la RDA non è stata ricevuta o è stata rifiutata dal SAC.

3) Esclusi: Public Law, BD, Prescritti, Consulenze e Servizi professionali sotto OP11, Membership Model e Beauty Contest.

4) Definizione e approvazione entro il 30/06/25 ed implementazione entro il 31/12/25 di almeno 3 use case all'interno del "Gen AI Program".

5) Curva continua con interpolazione lineare;FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff & Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' / Enel X Global Retail - perimetro Global - Anno 2025**

N.	Obiettivo	Note	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			%	Punteggio Finale
						70%	100%	130%		
1	Cash cost Enel X Global Retail 2025		COST ECONOMIC	40%	MIn Euro	2.758	2.720	2.682	130%	52,0%
2	Reclami delle Commercial Operations (Numero di reclami delle Commercial Operations) / 10.000 clienti (punti di fornitura)	<i>Perimetro: Commodity: 3 Paesi (Italia Mercato Libero, Spagna, Portogallo) Beyond B2C: 6 Paesi (Italia, Spagna, Portogallo, Brasile, Colombia, Cile)</i>	BUSINESS	20%	#	164	160	156	130%	26,0%
3	% dei clienti dual (luce e gas) a prezzo fisso nella customer base entro fine anno in Italia	<i>I clienti dual sono clienti residenziali che hanno sia luce che gas, mono e multi, con contratti FIX e MIX. I contratti luce e gas attivati sullo stesso Codice Fiscale sono considerati Dual.</i>	BUSINESS	15%	%	26,7%	26,9%	27,1%	130%	19,5%
4	a) LTI FR < 1,050 b) LTI FR ≤ 1,010 c) LTI FR ≤ 0,970	<i>Safety: Curva continua con interpolazione lineare ; FR delle piste a), b), c) calcolati su tutto il Perimetro Italy, compreso e-distribuzione, Staff &amp; Services, Holding, 3Sun e Global Business Line.</i>	SAFETY	25%	Punti	a)	b)	c)	130%	32,5%

**130%**