

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 ottobre 2025, utilizzando sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo

Il Fondo Integrativo Sanitario per i dipendenti del Gruppo Enel, rappresentato da Marco Gazzino, assistito da Arletta Sabbatini

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali

FILCTEM rappresentata dai sigg: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

FLAEI rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Ronci, Froli, Mazzucotelli

UILTEC rappresentata dai sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino

Premesso che

- Il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 7 del vigente CCNL di settore elettrico, è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui all'art. 44 dello stesso CCNL;
- la materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività del sistema produttivo, è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno e agevolazione a livello normativo.
In particolare, la legge n. 208 del 28.12.15 (legge di stabilità 2016) ha introdotto specifiche previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad € 80.000 annui lordi ed entro il limite di premio annuo pari a € 3.000 lordi, da ultimo richiamate anche dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207 (c.d. legge di bilancio 2025) che per i premi erogati negli anni 2025, 2026, 2027 ha previsto la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5%;
- con Verbale di Accordo del 11/12/2024 è stata convenuta la regolamentazione del premio di risultato per l'anno 2024 (cassa 2025) e che detto Accordo è scaduto in data 31 dicembre 2024;

si conviene quanto segue:

Per l'anno 2025 il premio di risultato in Fisce è regolamentato secondo quanto di seguito definito.

1. Il premio di risultato si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti dal Fondo in termini di incremento della produttività/qualità.
2. Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente agli obiettivi di cui al successivo punto 3. A tal fine le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del premio viene subordinato al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi, come definiti al punto 3.

Determinazione del premio di risultato

3. Le Parti concordano che il premio, da corrispondere nei confronti della generalità del personale dipendente, è commisurato al raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità, definiti dal Fondo per il 2025, con la predisposizione di una apposita scheda (allegata), nella quale sarà precisato anche il livello di attribuzione degli obiettivi e il relativo peso.

La produttività/qualità del Fondo è misurata da un Indicatore di performance (IP), ottenuto mediante la somma dei risultati parziali ponderati (espressi in termini percentuali) riferiti ad un certo numero di obiettivi di produttività/qualità. 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.

Ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

4. In corso d'anno, a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento, su iniziativa del Fondo e/o a fronte di motivata richiesta delle Organizzazioni sindacali, potranno essere effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.

Erogazione del premio di risultato

5. Successivamente all'approvazione del bilancio, in apposito incontro, verrà data informazione alle Organizzazioni sindacali sul livello dei risultati raggiunti nel corso dell'anno considerato e sull'ammontare del premio che sarà erogato.
6. Il premio di risultato, salvo quanto previsto ai punti 13 e 14 relativamente alla possibilità di conversione in "welfare", sarà erogato unitamente alle retribuzioni del mese di luglio 2026 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.

7. 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 congedi/permessi per i lavoratori padri previsti dalla normativa di legge a sostegno della genitorialità.
8. 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.
9. 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 del paragrafo "erogazioni del premio".
10. Il presente accordo – ricorrendone presupposti e condizioni – troverà applicazione, secondo i criteri e le modalità in esso stabiliti, in misura riproporzionata, anche nei confronti dei lavoratori a part-time.

Importo lordo pro-capite

11. Si riporta di seguito l'importo lordo pro-capite per la cat. BSS, comprensivo della quota annuale dell'aumento retributivo (art. 38 CCNL elettrici 11 febbraio 2025 – Protocollo sul Trattamento Economico) destinata a "produttività" ad incremento del premio di risultato 2025:

Anno	2025
Valore base BSS	€ 1.420 + €192 = €1.612

12. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio, come sopra indicate, consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge n.208 del 28.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16, e, da ultimo, dalla legge 30 dicembre 2024 n. 207 e dalle relative circolari dell'Agenzia delle entrate, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

13. In sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro, il lavoratore che sia iscritto a FOPEN potrà scegliere di destinare in misura parziale o totale a Previdenza complementare (FOPEN) l'importo conseguito a titolo di premio di risultato. La conversione in welfare potrà essere effettuata – dandone comunicazione al datore di lavoro - entro il mese di giugno 2026. 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,
14. Al fine di favorire tale opportunità, il Fondo provvederà ad una integrazione in misura pari al 20% sugli importi del premio che il dipendente ha destinato al FOPEN ed effettivamente convertiti.

Misure di welfare

15. Le Parti convengono inoltre che, in considerazione di quanto previsto dalla normativa di legge richiamata, fermo restando quanto sopra definito come welfare di produttività, nel caso in cui la consuntivazione media dei risultati di produttività risulti non inferiore al target 100%, si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo in cifra fissa pari a € 200, contestualmente al pagamento del premio di risultato e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.

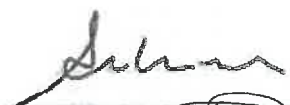
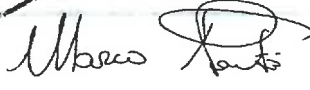

Decorrenza e durata

La presente regolamentazione avrà vigenza annuale a partire dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2025.

Data 28 ottobre 2025

Il Fisco


OO.SS.


Marco Paris



Allegato: Metodologia applicativa premio di risultato 2025

Metodologia applicativa premio di risultato (competenza 2025 - cassa 2026)

Ai fini della determinazione del premio, vengono di seguito indicati gli obiettivi di produttività/qualità per l'anno 2025.

LAVORAZIONE DELLE PRATICHE DI RIMBORSO (condizione di accesso)

Al 31 marzo 2026 sarà necessario aver lavorato un numero di pratiche in forma diretta e indiretta di competenza dell'esercizio 2025 (documento di spesa emesso tra il 1° gennaio 2025 e 31 dicembre 2025) non inferiore al 95% sul totale delle pratiche pervenute.

Ai predetti fini, per pratica lavorata si intende la domanda di rimborso in forma diretta o in forma indiretta che, alla data di chiusura dati di bilancio, risulti:

- Erogata (stato 40)
- Pronta per l'erogazione (stati 30P, 27, 25, 10)
- Negativa (stato 30N)
- In franchigia (stato 35)

DESCRIZIONE COMPONENTI

A) Tempi di lavorazione delle pratiche

Peso della componente: **70-90%**

Il Fisce si propone l'obiettivo di ridurre i tempi di lavorazione delle pratiche di diretta ed indiretta per garantire maggiore tempestività, qualità ed efficienza del servizio prestato.

Ai fini della determinazione della misura del Premio di risultato, alla componente in esame sarà attribuito un punteggio (espresso in percentuale), tra i due di seguito indicati, sulla base dei tempi di lavorazione delle pratiche. Per tempi di lavorazione si intende l'intervallo intercorrente tra l'inserimento della richiesta da parte del socio e la fine della lavorazione (stato 10), con esclusione delle pratiche per cui l'esito dell'istruttoria è strettamente correlata a adempimenti dei soci:

- 50% di pratiche lavorate entro 60 giorni: 70%

- 60% di pratiche lavorate entro 70 giorni: 90%.

B) Controllo a campione domande di rimborso (obiettivo incrementale)

Peso della componente: **15-20%**

Il Fide si propone l'obiettivo di aumentare i controlli nel periodo compreso tra il 01.01.2025 e la data di chiusura Bilancio anno 2025 rispetto all'obiettivo raggiunto nel premio di risultato dell'anno precedente (n. 35.766 Pratiche Controllate):

- Maggiori controlli pari a 36.000 Pratiche Controllate punteggio 15%
- Maggiori controlli pari a 36.300 Pratiche Controllate punteggio 20%

C) Digitalizzazione processo di assistenza sanitaria in forma "diretta"

Peso della componente: **15-20%**

Il Fide si propone l'obiettivo di implementare il sistema di prenotazione di prestazioni in forma diretta, al fine di agevolare il processo per soci e strutture sanitarie.

Ai fini della determinazione della misura del Premio di Risultato, alla componente in esame sarà attribuito un punteggio (espresso in percentuale) corrispondente alla realizzazione del progetto entro i tempi stabiliti:

- Implementazione e collaudo entro il 31/12/2025: punteggio 15%
- Implementazione e collaudo entro il 30/11/2025: punteggio 20%

Le parti - in relazione alla particolare complessità dell'obiettivo: C) Digitalizzazione del processo della "diretta" - convengono che, nel caso di suo mancato raggiungimento per fattori non direttamente attribuibili alla struttura operativa, questa componente non sarà valutata; conseguentemente il peso delle componenti A e B sarà rideterminato come segue:

Componente A peso: 80-100%

Componente B peso: 20-30%

Data 28 ottobre 2025

Il Fide


OO.SS.

