

Verbale di Accordo

Roma, 5 dicembre 2022

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

ENEL Italia S.p.A, 3 SUN S.r.l. rappresentata dai sigg.: Russo, Pallini, Cesa, Stellato, Pavese, Lo Sterzo

e

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

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

La UILTEC rappresentata dai sigg.: Piras, Bottaro, Cozzolino

Premessa

- Nell'ambito del progetto relativo alla Gigafactory 3 SUN, destinato a realizzare un impianto di dimensioni industriali per la produzione di moduli fotovoltaici innovativi, rinnovando e ampliando lo stabilimento produttivo di Catania già esistente, a decorrere dal mese di luglio 2022, l'attività di produzione è stata sospesa, con conseguente uscita temporanea dal turno del personale incaricato e reimpiego dello stesso in altre attività.
- Come comunicato alle OO.SS. Nazionali nel corso dell'incontro tenutosi nel mese di giugno u.s., circa 70 delle risorse interessate dal fermo produzione sono state distaccate, a decorrere dal 1° settembre 2022 e per un periodo iniziale di 6 mesi, presso e – distribuzione Grids Italia per svolgere, in orario giornaliero, attività di lavorazione pratiche commerciali / back office commerciale, fermo restando la sede di lavoro su Catania.
- In relazione al contributo in termini di efficienza di processo fornito da queste risorse nell'esecuzione dell'attività di back office commerciale, le parti intendono prevedere, con riferimento al periodo complessivo di distacco, in favore dei lavoratori interessati, l'erogazione di un premio, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, correlato ad uno specifico obiettivo, aggiuntivo rispetto al premio di risultato destinato alla generalità del personale.
- Secondo quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di assetti contrattuali (art. 7 CCNL vigente), la negoziazione di erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi

come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività, innovazione ecc. è demandata alla contrattazione aziendale di secondo livello.

Tutto quanto sopra premesso

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia, condividono di prevedere un premio aggiuntivo erogabile in favore dei lavoratori di 3SUN S.r.l. interessati dal distacco vs e- distribuzione, che si configura come aggiuntivo rispetto alla redditività aziendale e all'incentivazione della produttività/qualità/competitività che interessano la generalità del personale e ne definiscono di seguito le modalità di articolazione.

1. Al personale interessato dal distacco, viene assegnato un obiettivo comune con riferimento al periodo di durata complessiva del distacco. La descrizione dell'obiettivo, gli indicatori di performance, i target di riferimento e i valori della curva di incentivazione (minimo e massimo) - rispetto alla quale a consuntivo si darà luogo alla determinazione dell'importo erogabile - sono indicati nell'allegato A che costituisce parte integrante della regolamentazione prevista dal presente accordo.

2. Il valore base del premio sarà pari a un importo lordo pro capite di 1.600,00 euro non soggetto a parametrizzazione. Tale importo lordo - tenuto conto del periodo preso a riferimento per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato e della peculiarità e specificità di tale premio aggiuntivo - sarà erogato, in via straordinaria, entro e non oltre il mese di maggio 2023 e sarà corrisposto a tutti i dipendenti aventi diritto ed in forza alla data di erogazione, sotto forma di somma "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.

3. Ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti, sarà applicato, al momento della corresponsione, un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nel periodo di riferimento e quelle lavorative dello stesso periodo. Non si applicherà alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo obbligatorio per maternità/paternità e per un massimo di cinque giorni di malattia.

4. In caso di realizzazione di processi di mobilità tra diverse Unità/ Società, si procederà, alla corresponsione del premio in oggetto in base ai mesi interi di servizio prestati nel periodo di riferimento.

5. Ai fini dell'erogazione del premio e della sua quantificazione, si applicano, oltre alle norme espressamente previste/richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 44 vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17, 18, 20 e 21 del paragrafo "erogazioni del premio"; resta fermo che le modalità di articolazione del premio, non misurabile in termini di incrementalità, non rientrano nell'ambito del regime fiscale agevolato.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto in remoto attraverso accettazione e conferma via mail.

ALL.A

n.	Obiettivo *	UdM	Valori di riferimento	
			100%	130%
1	a)Realizzazione di un numero medio di domande produttori lavorate mensilmente pari a 12.000 b)Realizzazione di un numero medio di pratiche equivalenti ** lavorate mensilmente pari a 2.000	attività	1 di 2	2 di 2
NOTE				
(*) Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo si farà riferimento al numero medio mensile di lavorazioni come sotto indicate nel periodo da ottobre 2022 sino al mese precedente la fine del distacco				
(**) Per pratica equivalente dell'obiettivo 2, a seconda della tipologia, è considerato il seguente peso per ciascuna pratica lavorata: •Peso 1,00 Task: predisposizione degli elementi necessari per fornire un riscontro ai reclami dei Clienti inerenti le misure di energia elettrica con eventuale lavorazione dei dati errati •Peso 0,30 M03: risposta alle richieste inoltrate dai venditori inerenti le misure di energia elettrica con eventuale lavorazione dei dati errati •Peso 0,60 BOP – Scarti: lavorazione delle letture periodiche o da lavori che non superano i controlli automatici dei sistemi di misura •Peso 0,15 Classif.ne M03: classificazione delle M03 per la successiva assegnazione in base alla complessità della richiesta e skill necessarie per la lavorazione				