

## **Verbale di Accordo**

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

ENEL Italia S.p.a., Enel Produzione S.p.a., Enel Global Trading S.p.a., Enel Green Power Italia S.r.l., rappresentate dai sigg.: Gemmiti, Cesa, Stellato, Pavese, De Santis

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, Pantò, Cozzolino

### **Premessa**

- il verbale di accordo del 21 luglio 2022 che regola il premio di risultato valevole per tutte le Società del Gruppo, disciplina la possibilità di prevedere premi aggiuntivi nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza (c.7);
- l'Azienda, al fine di favorire il maggior coinvolgimento delle persone verso il raggiungimento di migliori risultati, intende prevedere, per l'anno 2023 in favore di tutti i lavoratori della Business Line Global Energy and Commodity Management (GECM) perimetro Italia 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.

### **tenuto conto che**

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 per l'anno 2023 un premio aggiuntivo erogabile in favore dei lavoratori della Business Line GECM perimetro Italia – con esclusione del personale nei cui confronti trovino

applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc. - che si configura come aggiuntivo rispetto alla redditività aziendale e all'incentivazione della produttività/qualità/competitività che interessano la generalità del personale.

Di seguito le modalità di articolazione del premio in oggetto.

1. Al personale della BL GECM perimetro Italia come sopra indicato, viene assegnato un obiettivo comune con riferimento al periodo da gennaio a settembre 2023 come in calce descritto.

Raggiungimento del target di Margine riferito al periodo temporale Gennaio – Settembre, pari a 933 milioni di euro, dei seguenti portafogli ITALIA:

- Generazione: Margine Regolato & Mercato Servizi Ancillari
- Trading & Position Management

2. Il valore del premio sarà pari a un importo lordo pro capite di 340 euro non soggetto a parametrizzazione.
3. 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 entro il 30 novembre 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.
4. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del periodo di riferimento, si farà luogo alla corresponsione in base ai mesi interi di servizio prestati tra gennaio- settembre le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Unità/ Società, si procederà, ai fini delle reciproche competenze, alla corresponsione in base ai mesi interi di servizio prestati rispettivamente nel periodo di riferimento.
5. 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 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.
6. Il premio previsto nel 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. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

7. Le Parti si impegnano ad effettuare, entro il mese di ottobre del corrente anno, un incontro circa l'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati.

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

## **Verbale di Accordo**

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

ENEL Italia S.p.A, Enel Produzione Spa, Enel Green Power Italia S.r.l., rappresentate dai sigg.: Boschi, Cesa, Stellato, Pavese, De Santis

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, Pantò, Cozzolino

### **Premessa**

- il verbale di accordo del 21 luglio 2022 che regola il premio di risultato valevole per tutte le Società del Gruppo, disciplina la possibilità di prevedere premi aggiuntivi nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza (c.7);
- l'Azienda, al fine di favorire il maggior coinvolgimento delle persone verso il raggiungimento di migliori risultati, intende prevedere, per l'anno 2023 in favore di tutti i lavoratori della Business Line Enel Green Power & Thermal Generation Italy (EGP&TGI) 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.

### **tenuto conto che**

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 per l'anno 2023 un premio aggiuntivo erogabile in favore dei lavoratori della Business Line EGP&TGI – con esclusione del personale nei cui confronti trovino applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc.) - che si configura come aggiuntivo rispetto alla redditività aziendale e all'incentivazione della produttività/qualità/competitività che interessano la generalità del personale.

Di seguito le modalità di articolazione del premio in oggetto.

1. Al personale della BL Enel Green Power& Thermal Generation Italy come sopra indicato, viene assegnato un obiettivo comune con riferimento al periodo da gennaio a settembre 2023 e come di seguito descritto.

#### **Generation Operational Performances\_ periodo gennaio – settembre :**

Geothermal production  $\geq 4,0$  TWh or Internal unavailability factor for fleet with main fuel gas (\*)  $\leq 12,3\%$

\* Excluding Montalto 3, Montalto 4, Termini 42 e Termini 53

2. Il valore del premio sarà pari a un importo lordo pro capite di 340 euro non soggetto a parametrizzazione.
3. 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 entro il 30 novembre 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.
4. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso del periodo di riferimento, si farà luogo alla corresponsione in base ai mesi interi di servizio prestati tra gennaio e settembre; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Unità/ Società, si procederà, ai fini delle reciproche competenze, alla corresponsione in base ai mesi interi di servizio prestati rispettivamente nel periodo di riferimento.

5. 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 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.
6. Il premio previsto nel 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. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

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