

Verbale di Accordo

Roma, 26 luglio 2022

Tra

Terna, anche in nome e per conto della società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Rio, Meneghello, Castelli

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Lovisetto

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli, Losetti

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino

PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 27 luglio 2020 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2020-2022.

CONSIDERATO CHE

- con riferimento alla voce "Redditività aziendale", il comma 4 del sopra citato verbale prevede che l'indicatore da utilizzare, relativamente al biennio 2021-2022, venga definito annualmente dalle Parti;
- con riferimento alla voce "Incentivazione della produttività/qualità", il comma 10 del richiamato verbale prevede che annualmente venga definita la metodologia applicativa contenente in particolare indicatori, pesi e valori riferiti alle unità oggetto di incentivazione.

Redditività aziendale

1. Anche per l'anno 2022 (cassa 2023), la quota di premio legata alla Redditività aziendale, sarà definita utilizzando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna **(E)**;
2. l'erogazione del premio risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato:
 - 2.1. il raggiungimento di un valore dell'indicatore **(E)** corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato;
 - 2.2. in presenza di valori dell'indicatore **(E)** superiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;
 - 2.3. in presenza di valori dell'indicatore **(E)** inferiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare;
3. la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell'allegato prospetto **(all.1)**, che costituisce parte integrante del presente verbale;

Incentivazione della produttività/qualità

4. L'allegato documento **(all.2)**, che costituisce parte integrante del presente accordo, definisce la metodologia applicativa relativa al Gruppo Terna a valere per l'anno 2022 (cassa 2023) in tema di incentivazione della produttività/qualità.

Erogazione del premio

5. Per entrambe le voci in cui si articola il Premio di risultato, l'erogazione avverrà con le competenze del mese di luglio nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data, secondo i criteri definiti dai commi 15 e seguenti del verbale 27 luglio 2020.

Handwritten initials and marks on the left margin.

2

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Welfare di produttività

6. Per la puntuale definizione delle prestazioni, delle modalità, dei termini e delle condizioni di fruizione delle prestazioni welfare formeranno oggetto di uno specifico accordo da sottoscrivere entro il primo quadrimestre dell'anno 2023 secondo quanto previsto dai commi 22 e ss. del citato Verbale di Accordo 27 luglio 2020

Letto, confermato e sottoscritto.

Grubini

S. M.

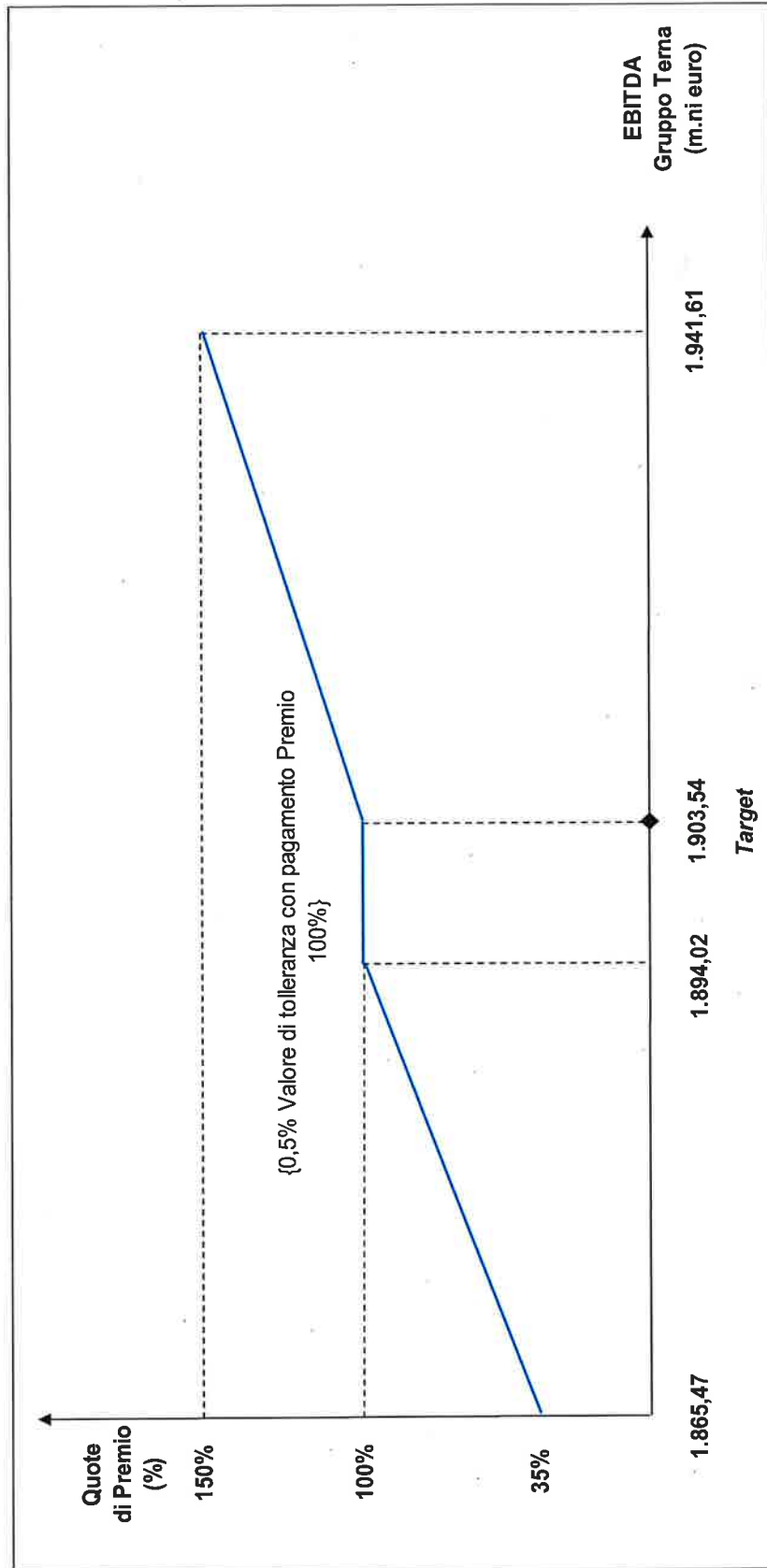
H. L.
Luigi Galli

Paolo

Antonio

h

Premio di Risultato - Reddittività aziendale anno 2022



16

4

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
ANNO 2022**

METODOLOGIA APPLICATIVA RELATIVA AL GRUPPO TERNA

1 PREMESSA

L'impianto economico - normativo e la struttura del Premio di risultato per il triennio 2020 -2022 sono stati definiti nel Verbale di accordo 27 luglio 2020.

Con particolare riferimento all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione e secondo quanto previsto dai commi 8 e seguenti del sopracitato verbale di accordo, il presente documento definisce la metodologia applicativa a valere per l'anno 2022 per le società Terna, Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus.

* * *

Viene confermato l'impianto definito a partire dall'anno 2018, attraverso l'individuazione di obiettivi che siano:

- riferiti ad un'unica organizzazione integrata;
- legati a priorità definite nel Piano Strategico;
- il cui raggiungimento è dovuto all'azione congiunta di più funzioni aziendali;
- coerenti coi sistemi di incentivazione manageriale.

g *h*
OC

5
Sal *Th* *peic* *Antonio*

1 INDIVIDUAZIONE DEL PANIERE DI OBIETTIVI E DEI RELATIVI PESI

Gruppo Terna

Investimenti Regolati Gruppo Terna	30%
Entrate in Esercizio Regolate Gruppo Terna	30%
Qualità del servizio	25%
Indice di sicurezza sul lavoro di Gruppo	15%

* * *

Limiti e curve di attribuzione degli indicatori di performance sono riportati nel prospetto allegato 2.1.

4 CALCOLO DELL'INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE DI UNITA'

La produttività è misurata da un indicatore globale di performance I_p , ottenuto mediante la somma ponderata (con pesi pari a K_i) degli indicatori parziali (I_i), come sopra individuati, secondo la seguente espressione:

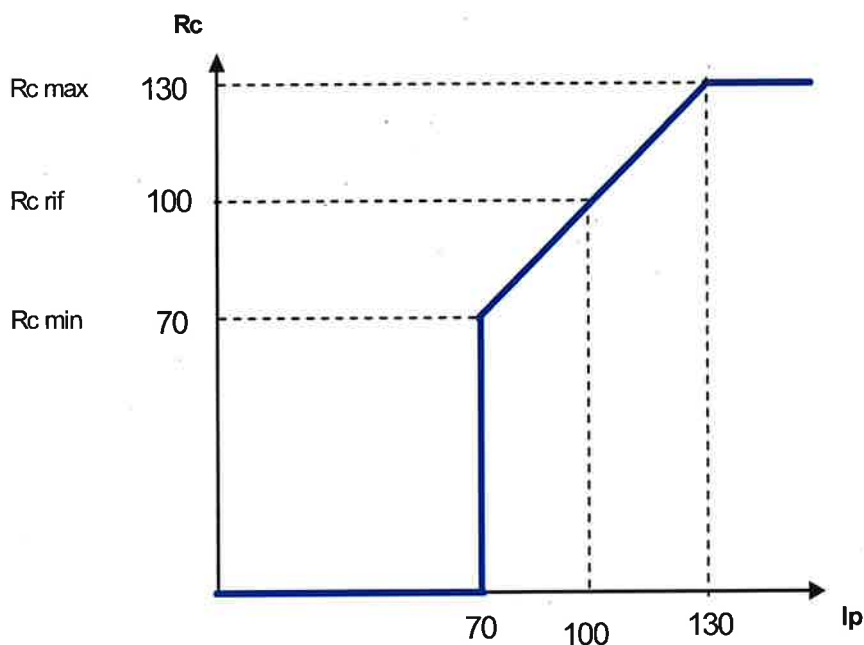
$$I_p = \sum K_i * I_i$$

Lo stanziamento spettante a consuntivo (R_c), ovvero il premio effettivamente erogato, assumerà i seguenti valori:

- tra il 100% ed il 130% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 100 e 130 o valori superiori (il valore massimo viene raggiunto qualora l'indicatore in argomento assuma un valore pari o superiore a 130);
- tra il 70 ed il 100% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 70 e 100;
- per valori dell'indicatore globale di performance inferiori a 70 non si darà luogo all'erogazione della quota di premio di risultato riferita alla produttività.



La correlazione tra indicatore globale di performance e lo stanziamento a consuntivo, ovvero il premio effettivamente erogato, è rappresentato dal grafico sotto riportato.



Si ricorda che per l'anno 2022 il valore di riferimento della voce di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità - sotto forma di importo lordo pro-capite, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 38 CCNL 9 ottobre 2019 - è stato fissato in € 1.313,50 al livello della cat. BSS.

5 RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO

Completata la consuntivazione dei risultati conseguiti, si provvederà all'erogazione del premio agli aventi diritto con le retribuzioni del mese di luglio 2023, secondo i criteri definiti nei commi 15 e segg. del più sopra citato accordo 27 luglio 2020.

Roma, 26 luglio 2022

Giulio Riva

Thy Lyle
Luigi della

Salvo

Paolo

Antonio

Al. 2.1

Indicatore	Descrizione	Target	Curva di premio
Investimenti Regolati Gruppo Terna		Budget	'Delta vs budget < -2% --> 0% -2% (Minimo) --> 80% Budget (Target) -->100% +3% (Massimo) --> 150% Per valori intermedi interpolazione lineare
Entrate in Esercizio Regolate Gruppo Terna		Budget	'Delta vs budget < -5% rispetto al Target --> 0% -5% rispetto al Target (Minimo) --> 80% Budget al netto della quota PI.SA. (Target) --> 100% Budget (Massimo) --> 150% Per valori intermedi, interpolazione lineare
Qualità del Servizio	ENSR (MWh)	791,39 MWh	'Target 2022 ARERA + 300 MWh --> 0% Target 2022 ARERA + 5% (Minimo) --> 80% Target 2022 ARERA (Target) --> 100% Target 2022 ARERA -15% (Massimo) --> 150% Per valori intermedi interpolazione lineare
Indice di Sicurezza sul lavoro (Is)	Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico - Indicatore composto basato su: Indice di gravità degli infortuni (70%) ed indice di frequenza degli infortuni (30%) comparati con la media degli ultimi 3 anni	Is = 1	Is > 1,6 --> 0% Is = 1,6 (Minimo) --> 80% Is = 1 (Target) --> 100% Is ≤ 0,65 (Massimo) -->150% Per valori intermedi interpolazione lineare

Verbale di Accordo

Roma, 26 luglio 2022

Tra

Terna S.p.A. – anche in nome e per conto delle Società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata dai sigg.: Rio, Meneghello, Castelli

e

la FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Lovisetto

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli, Losetti

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Pirani, Bottaro, Cozzolino,

PREMESSO CHE

- l'art. 48 del CCNL dei lavoratori addetti al settore elettrico fa rinvio alle discipline in materia di attività ricreative, culturali e sportive in essere nelle Aziende, derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale, normativa confermata dal verbale sindacale nazionale 19 aprile 1992, allegato 1, punto 19,
- l'art. 37 (Attività Ricreative, Culturali e Sportive), punto 1.6, del CCL ENEL 23 aprile 1996 identifica tra le attività dell'ARCA, quelle relative ai prestiti;
- le norme generali e i criteri di erogazione per detti prestiti sono contenuti nei Regolamenti di attuazione delle attività ARCA ed in particolare nel "Regolamento per la concessione di prestiti per acquisizione alloggio" e nel "Regolamento per la concessione di prestiti per gravi necessità familiari" di cui al verbale di accordo 12 luglio 1989, così come modificato dai verbali di accordo 3 dicembre 1998, 31 maggio 2001, 31 gennaio 2008, 13 gennaio 2021;
- il citato art. 37, al punto 8 prevede che l'importo da destinare alla concessione dei prestiti ai lavoratori in servizio per acquisizione di alloggio e per gravi necessità familiari sia definito in accordo con le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria;

CA 1h
dc



- l'attribuzione dei prestiti viene deliberata dagli Organi dell'Associazione.

CONSIDERATO CHE

- con apposite convenzioni, tra Terna, Terna Rete Italia, Terna Plus, Terna Energy Solutions e l'ARCA è stata mantenuta l'iscrizione dei rispettivi dipendenti come soci ordinari dell'Associazione ARCA, nonché il relativo riconoscimento dei diritti e doveri di cui allo Statuto dell'Associazione stessa;
- con il Verbale di Accordo sindacale 19 maggio 2021 le Parti hanno definito lo stanziamento per l'anno 2021, per i prestiti per acquisizione alloggio e gravi necessità familiari specifico ed esclusivo per i dipendenti Terna.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- viene fissato uno stanziamento, per l'anno 2022, di € 2.000.000 per prestiti per acquisizione alloggio e per gravi necessità familiari specifico ed esclusivo per i dipendenti delle suddette Società;
- qualora si verificassero richieste da parte dei dipendenti superiori allo stanziamento sopra indicato, le parti si impegnano ad incontrarsi;
- per entrambe le forme di prestito, gli eventuali residui di stanziamento, che alla data del 31 maggio 2023 risultassero non assegnati o non utilizzati in base alle domande presentate entro il 31 dicembre 2022, non potranno essere portati a nuovo nell'anno 2023.

Letto confermato e sottoscritto

