

Verbale di Accordo

Roma, 10 maggio 2023

Tra

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

e

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

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Piras, Pantò, 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.
- Con riferimento alla quota di Premio legata alla voce *Redditività aziendale* relativamente all'anno 2022, con il Verbale di Accordo del 26 luglio 2022 è stato convenuto di utilizzare l'indicatore Ebitda Gruppo Terna (**E**), definendone la rappresentazione grafica ed i relativi valori.
- Con riferimento alla quota di Premio legata alla voce *Incentivazione della Produttività/qualità*, il sopra citato Verbale 26 luglio 2022 definisce altresì la Metodologia applicativa relativa al Gruppo Terna a valere per l'anno 2022.
- Esclusivamente per il periodo di vigenza del citato accordo 27 luglio 2020 è prevista una misura di welfare aziendale per la quale in caso di raggiungimento di un valore Ebitda Gruppo Terna (**E**) compreso all'interno degli intervalli tra il valore target e i valori corrispondenti all'erogazione degli importi minimo e massimo, si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo una tantum.
- Il Verbale di Accordo 10 maggio 2023, attuativo del welfare di produttività, ove ricorrano i presupposti richiesti dalla vigente normativa, prevede che, anche per l'anno 2022, l'erogazione delle quote relative al Premio di risultato, determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi di redditività e produttività, potranno, a scelta del dipendente, essere convertite in servizi e prestazioni di welfare.



CONSIDERATO

- Che in data 9 maggio 2023 è stato approvato da parte dell'Assemblea degli azionisti il bilancio di esercizio di Terna S.p.A. per l'anno 2022.
- Che per l'anno 2022 il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E) è pari a 2.059,23 milioni di euro.
- Che nel corso dell'incontro odierno sono stati illustrati i risultati a consuntivo degli indicatori di produttività/qualità, definiti dalla più sopracitata Metodologia applicativa.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Redditività aziendale

1. Sussistono le condizioni per procedere all'erogazione del premio, nella misura pari al 150 % dello stanziamento di riferimento.
2. Al riguardo, le quote individuali da corrispondere al personale nei cui confronti trova applicazione l'istituto della "redditività aziendale", per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di seguito indicati:

Inquadramento	Importo €
QS	3053,35
Q	2739,96
ASS	2418,55
AS	2263,65
A1S	2168,36
A1	2069,01
BSS	1970,25
BS	1886,34
B1S	1797,39
B1	1716,71
B2S	1603,23
B2	1491,78
CS	1322,76
C1	1197,07



Incentivazione della produttività/qualità

3. L'allegato documento (Allegato 1), che costituisce parte integrante del presente Accordo, riporta il risultato globale conseguito nel 2022 dal Gruppo Terna per il quale la sopra citata Metodologia applicativa prevede un sistema di incentivazione collettiva, definendo il conseguente stanziamento a consuntivo. Nello stesso allegato sono altresì riportati i relativi importi lordi da corrispondere al personale nei cui confronti trova applicazione l'istituto della "Incentivazione della produttività/qualità", per ciascun livello di inquadramento.

Misure di welfare aziendale

4. Sussistono le condizioni (raggiungimento di un valore Ebitda Gruppo Terna non inferiore al valore target) per procedere alla prevista erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo una tantum in cifra fissa pari a 10 € contestualmente al pagamento del Premio di redditività e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.

Erogazione del premio

5. Ferme restando le previsioni di cui ai commi 15 e seguenti del Verbale 27 luglio 2020, gli importi lordi indicati nel presente Verbale verranno corrisposti, in un'unica soluzione, con le competenze del mese di luglio 2023 nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data, salvo quanto previsto dal Verbale 27 luglio 2020 relativamente alla possibilità di conversione in welfare di una quota del Premio di risultato complessivamente maturato (redditività e produttività).

Letto, confermato e sottoscritto.

Incentivazione della produttività/qualità 2022

Punteggio massimo conseguibile = 130 – Valore di riferimento BSS e 1313,50

GRUPPO TERNA	INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE IP	IMPOR TO PREMIO COLLETTIVO (130%) CAT. BSS
	130	€ 1.707,55

Inquadramento	Importi
QS	2646,24
Q	2374,63
ASS	2096,08
AS	1961,83
A1S	1879,25
A1	1793,14
BSS	1707,55
BS	1634,82
B1S	1557,74
B1	1487,82
B2S	1389,47
B2	1292,88
CS	1146,39
C1	1037,46

ISC - Uso INTERNO / INTERNAL Use

[Handwritten signatures]

Verbale di Accordo

Roma, 10 maggio 2023

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, Bernabei

e

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

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Piras, Pantò, 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.
- La legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016.
- La legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) ha confermato tali benefici, estendendo in maniera significativa il campo di applicazione, in particolare facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito non superiore agli € 80.000 annui lordi ed elevando il limite di Premio annuo "detassato" a € 3.000 lordi.
- La legge n. 197/2022 (c.d. legge di bilancio 2023) ha confermato anche per l'anno 2023 le previsioni di cui ai punti precedenti.
- Ove ricorrano i presupposti richiesti la suddetta normativa prevede, che il lavoratore possa scegliere di fruire – in sostituzione totale o parziale del Premio di risultato in denaro – di prestazioni, opere e servizi, aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti



al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". 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.

CONSIDERATO CHE

- Il Premio di risultato 2022 è regolamentato dall'Accordo 26 luglio 2022.
- Le Parti, con il predetto verbale, relativamente alla convertibilità del Premio 2022 in welfare hanno convenuto di confermare quanto introdotto originariamente in via sperimentale per l'anno 2017 e mantenuto nel corso degli anni successivi, ossia la possibilità di erogare, ove ricorrano i presupposti richiesti, quote relative al Premio di Risultato determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi e secondo le regole di cui al verbale sopra richiamato convertendole, a scelta del dipendente, in servizi e prestazioni di welfare.

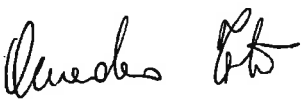










TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. L'erogazione delle quote relative al Premio di risultato determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi di redditività e produttività e secondo le regole di cui al verbale 26 luglio 2022, avverrà secondo le modalità di seguito indicate.
2. Nella piattaforma informatica appositamente predisposta, saranno evidenziati gli importi individuali relativi al Premio di risultato 2022 per i quali in base alla vigente disciplina di legge e a quanto previsto dal citato accordo sindacale nazionale, ciascun dipendente potrà optare per la conversione in "welfare". A tal fine verrà reso noto, con apposita comunicazione, l'arco temporale entro cui esercitare tale scelta in tempo utile a consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di luglio 2023 delle somme non oggetto di "opzione welfare".
3. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi via via, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa

in materia, in particolare, con riferimento alla casistica agevolata prevista dall'art. 51 TUIR.

4. La puntuale destinazione della quota già convertita in welfare potrà essere effettuata entro il 30 novembre 2023. L'importo massimo convertibile per il corrente anno, entro il limite previsto dalla legge, non potrà superare – salvo ipotesi di destinazione alla previdenza complementare - il 60% dell'importo che sarà conseguito a titolo di Premio di risultato 2022. Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa (Fopen), mentre per i non iscritti l'eventuale residuo non convertito a tale data in welfare sarà corrisposto – al netto dell'integrazione aggiuntiva aziendale - con la retribuzione del mese di dicembre 2023. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 30 novembre 2023.
5. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione, così come previsto dal Verbale di accordo del 27 luglio 2020, in misura pari al 16% sulle quote di Premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in welfare, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare.
6. Resta fermo che gli importi del Premio di risultato, sostituiti in welfare per scelta del dipendente, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato e sottoscritto

Verbale di Accordo

Roma, 10 maggio 2023

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, Bernabei

e

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

la FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Froli

la UILTEC, rappresentata dai sigg.: Piras, Pantò, 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;
- 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 26 luglio 2022 le Parti hanno definito lo stanziamento per l'anno 2022, 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 2023, 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 2024 risultassero non assegnati o non utilizzati in base alle domande presentate entro il 31 dicembre 2023, non potranno essere portati a nuovo nell'anno 2024.

Letto confermato e sottoscritto

Luca P. P.

Paolo P.

Giulio P.

Luca P.

Luca P.

Luca P.

Daniela P.

Ulrico P.

Antonio P.

Mario P.

Salvo P.

Andrea P.