

Verbale di Accordo

Roma, 26 luglio 2021

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, Ottino

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;

Salvo

Ottino Luca

Fabio Costa

per

Luca
Fabio Costa
per

- 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.

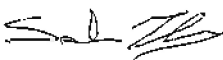
TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Redditività aziendale

1. Anche per l'anno 2021 (cassa 2022), 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;

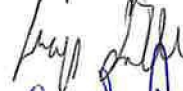
Incentivazione della produttività/qualità

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 2021 (cassa 2022) 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.

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 2022 secondo quanto previsto dai commi 22 e ss. del citato Verbale di Accordo 27 luglio 2020

Letto, confermato e sottoscritto.



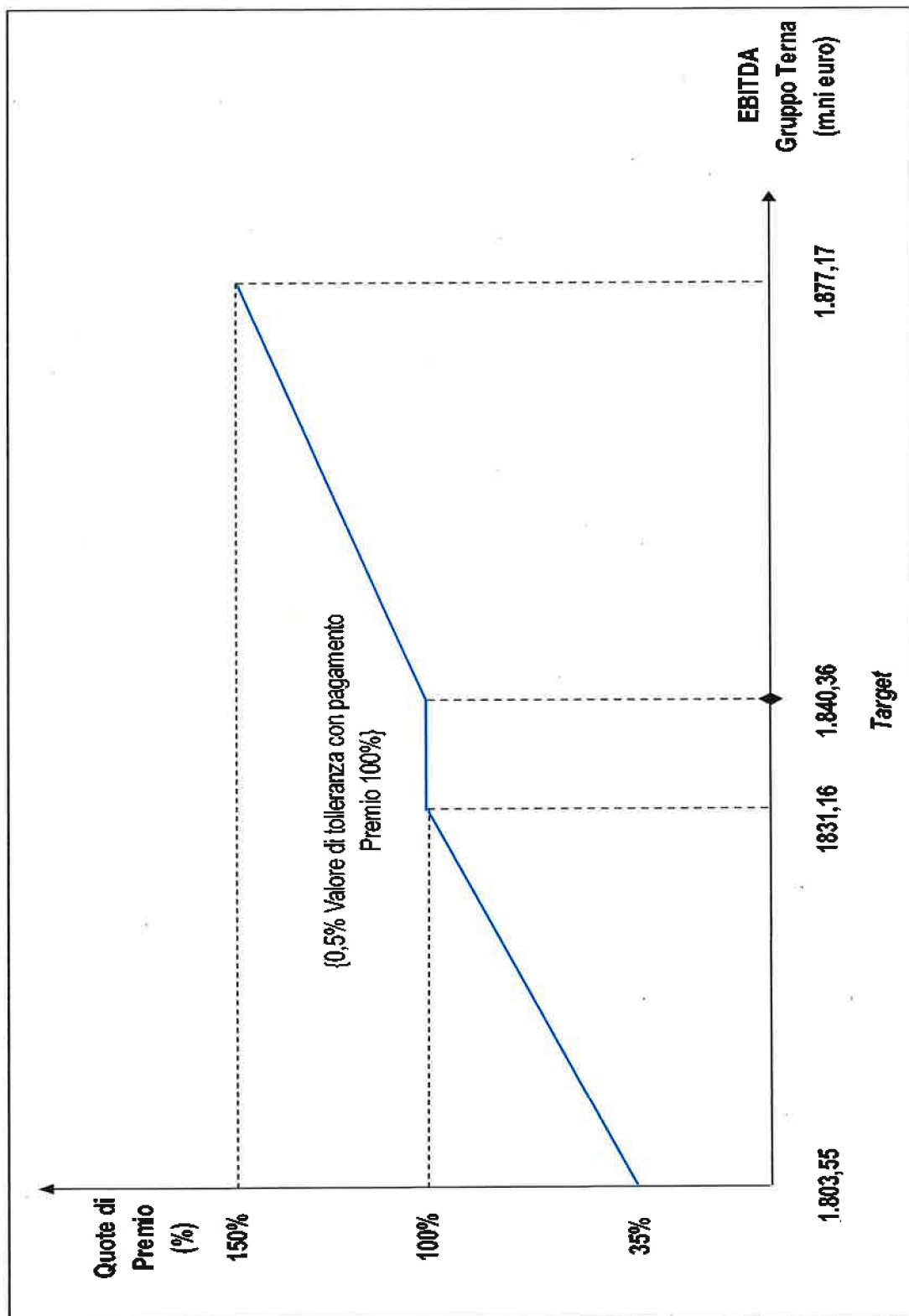
Ottavio Lupo



Antonio Carotenuto



Premio di Risultato - Redditività aziendale anno 2021



Al. 1

Salvatore
 Ottavio Lupo
 Adriano Costa

Enrico Ricci
 11/1/21
 Lupo
 Ricci

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
ANNO 2021**

METODOLOGIA APPLICATIVA RELATIVA AL GRUPPO TERNA

1 PREMESSA

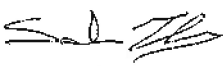
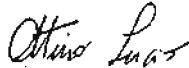
L'impianto economico - normativo e la struttura del Premio di risultato per il triennio 2020 -2022 sono stati definiti nel Verbale di accordo 27 luglio 2020.

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 2021 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.








1 INDIVIDUAZIONE DEL PANIERE DI OBIETTIVI E DEI RELATIVI PESI

Gruppo Tema

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.

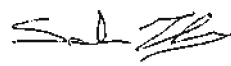
4 CALCOLO DELL'INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE DI UNITA'

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:

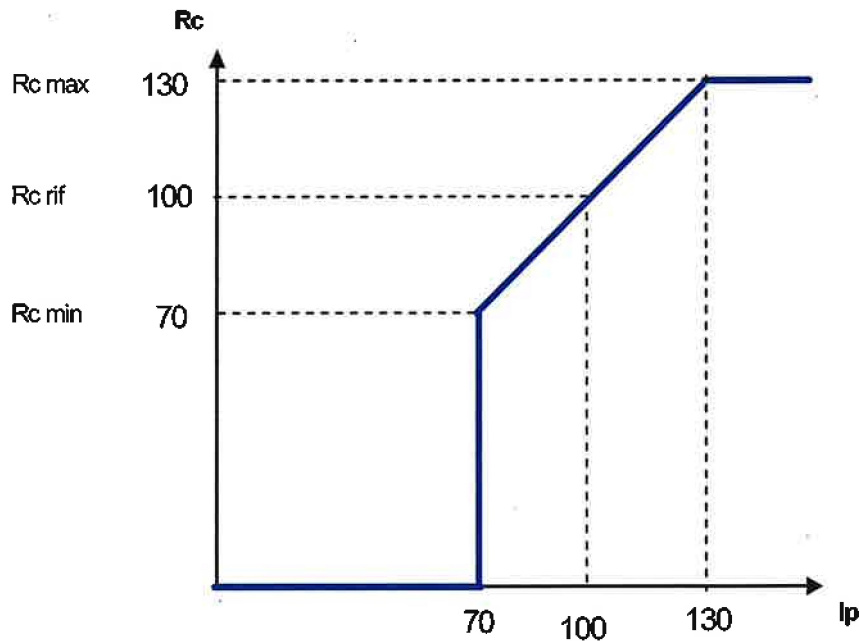
- tra il 100% ed il 130% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 100 e 130 o valori superiori (il valore massimo viene raggiunto qualora l'indicatore in argomento assuma un valore pari o superiore a 130);
- tra il 70 ed il 100% di quello di riferimento nel 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.


Ottavio Lupo
Fabio Costa



H. L. L.
F. M. S.

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 2021 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. 35 CCNL 25 gennaio 2017 – è stato fissato in € 1.285,00 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 2022, secondo i criteri definiti nei commi 15 e segg. del più sopra citato accordo 27 luglio 2020.

Roma, 26 luglio 2021

[Firma]

Ottavio Lupo

[Firma]

[Firma]

[Firma]
[Firma]
[Firma]

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% +1,5% --> 130% +3% (Massimo) --> 150% Per valori intermedi interpolazione lineare
Entrate in Esercizio Regolate Gruppo Terna		Budget	Delta vs budget < -2% --> 0% -2% (Minimo) --> 80% Budget (Target) -->100% +1,5% --> 130% +3% (Massimo) --> 150% Per valori intermedi interpolazione lineare
Qualità del Servizio	ENSR (MWH)	861,10 MWh	Target ARERA + 300 MWh (1.120,09 MWh) --> 0% Valore pari al peggior risultato 2017-2021 (918,28) --> 80% Target 2021 ARERA +5% (861,10) --> 100% Target 2021 ARERA (820,09) --> 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) -->50% Per valori intermedi interpolazione lineare

Salvo
Ottavio Lina
Giancarlo Carlini

Concetta
Hof LPL
Lg Mili

Verbale di Accordo

Roma, 26 luglio 2021

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, Ottino

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

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

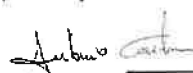
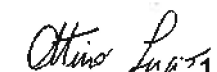
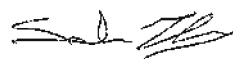
PREMESSO CHE

- Il protocollo sul trattamento economico allegato all'art.38 del CCNL 9 ottobre 2019 per i lavoratori addetti al settore elettrico, alla lettera C) quantifica in € 210¹ l'incremento da destinare a produttività a livello aziendale per l'anno 2020;

CONSIDERATO CHE

- tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE



Visti gli esiti della soluzione adottata negli anni precedenti, anche per l'anno 2021 la quota di incremento da destinare a produttività a livello aziendale, come individuata dal

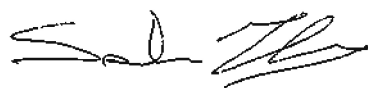
¹ Importo riferito al parametro medio di settore, pari a 189,61. Riferito alla categoria BSS, l'importo corrispondente è pari a € 197,81



più sopra citato allegato al Ccnl sul trattamento economico, sarà destinata alla voce Redditività aziendale associando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna;

2. L'erogazione del premio risponderà a un criterio di reale variabilità, trovando integrale applicazione quanto indicato nei punti 2 e seguenti del verbale di accordo 27 luglio 2020 in tema di Premio di risultato – Redditività aziendale;
3. Qualora dalla consuntivazione dell'indicatore Ebitda di Gruppo Terna relativamente all'anno 2021 risultasse una performance significativamente negativa, le Parti si incontreranno anche ai fini di individuare eventuali opportune soluzioni;
4. La quota di premio oggetto del presente verbale di accordo sarà corrisposta alla generalità dei quadri, impiegati e operai nei cui confronti trovi applicazione il CCNL del settore elettrico.

Letto, confermato e sottoscritto.



Ottavio Lucis



Antonio Ricci