

Verbale di Accordo

Roma, 24 maggio 2011

Tra

Terna S.p.A., rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello, Caccarani.

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Morselli; Berni; Sorrentino; Borioni

FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi; Arca; Losetti; Meazzi; Mancuso; Testa

UILCEM, rappresentata dai sigg.: Pascucci; Marcelli; Aiazzi; Viola; Campana; Alati; Laviero

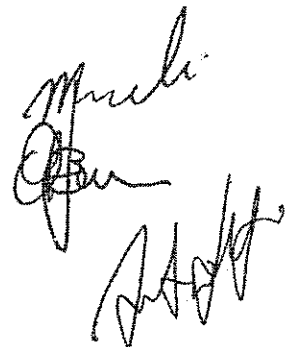
Premesso che:

- il Ccnl 5 marzo 2010, agli articoli 3 "Assetti contrattuali" e 46 "Premio di risultato", prevede l'istituzione, a livello aziendale, un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro;
- le finalità dell'istituto – secondo quanto espressamente richiamato nel comma 2 dell'art. 46 Ccnl – sono quelle di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda;
- la creazione di un sempre più ampio consenso nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, riveste fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- il premio dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di quanto sopra, nonché all'andamento generale dell'Azienda, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione;

tutto quanto sopra premesso le Parti,

nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 46 Ccnl, con il presente verbale di accordo convergono di definire per il triennio 2011 – 2013 la struttura del premio di risultato, che si articola sulle due voci:

- redditività aziendale
- incentivazione della produttività/qualità



e sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci indicate.

Redditività aziendale

1. Tale voce – correlata all’andamento generale dell’Azienda – sarà corrisposta alla generalità degli impiegati e operai nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico; relativamente al personale quadro, tale voce sarà corrisposta limitatamente a coloro nei cui confronti non trovino applicazione schemi di retribuzione variabile riservati al Management aziendale (MBO). Peraltro, qualora a seguito dei risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, l’importo maturato a titolo di MBO fosse inferiore a quello destinato alla generalità del personale a titolo di redditività aziendale, l’importo effettivo da erogare sarà integrato fino al raggiungimento del secondo dei due importi indicati.
2. Per tale quota di premio, relativamente all’anno 2011, sarà utilizzato l’indicatore Ebitda Gruppo Terna (E); la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell’allegato prospetto, che costituisce parte integrante del presente verbale.
3. Per quanto riguarda l’indicatore da utilizzare relativamente al biennio 2012-2013, questo sarà definito annualmente dalle Parti; al riguardo, indicativamente entro il primo quadrimestre dell’anno di riferimento, Terna preciserà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, in apposito incontro, i valori (target, massimo e minimo) da associare all’indicatore definito e che formeranno oggetto di approfondimento sulla base di opportuni elementi di valutazione forniti dall’Azienda.
4. In corso d’anno, potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.
5. L’erogazione del premio risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato:
 - 5.1 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;

1h
1e

M. M. M.
G. G. G.
A. A. A.

- 5.2 in presenza di valori dell'indicatore superiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;
- 5.3 in presenza di valori dell'indicatore inferiori rispetto a quello considerato "target", si farà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare.
6. Entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'assemblea degli azionisti, l'Azienda illustrerà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, per la parte di competenza, i risultati raggiunti, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti di cui al precedente punto 4; tale erogazione avverrà con le competenze del primo mese utile successivo all'approvazione di detto bilancio nei confronti dei lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data.

Incentivazione della produttività/qualità

7. Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti - impiegati e operai - nei cui confronti trova applicazione il Ccnl del settore elettrico, idonei a realizzare reali incrementi di efficienza ed efficacia. Relativamente al personale quadro, tale voce sarà corrisposta limitatamente a coloro nei cui confronti non trovino applicazione schemi di retribuzione variabile riservati al Management aziendale.
8. Il livello di produttività/qualità delle unità produttive prese a riferimento sarà valutato in base a un indicatore globale di performance (Ip), costituito dalla somma di un certo numero di indicatori parziali, opportunamente pesati, che misureranno il raggiungimento degli obiettivi prescelti dall'Azienda.
9. Al riguardo, indicativamente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in sede di confronto nazionale, da concludersi nel termine di 15 giorni dalla data di avvio, sarà definita la metodologia applicativa contenente in particolare indicatori, pesi e valori riferiti alle unità oggetto di incentivazione.
10. Relativamente a talune unità produttive, come individuate nella sopracitata metodologia applicativa, è possibile che - nell'ambito di un "paniere" predefinito a livello nazionale - una quota parte degli obiettivi siano individuati a livello locale. In tal caso per ciascuno degli obiettivi definiti nel paniere, l'Azienda definirà a livello nazionale il peso in termini di "range" (tra un valore minimo ed uno massimo); all'interno di tale "range" sarà quindi definito, a livello locale, il valore puntuale del peso da attribuire a ciascuno degli obiettivi assegnati in concreto alle unità produttive in esame.

th
re

M.lli. AAAA
Apen

11. Con riferimento alle unità produttive di cui al precedente comma 10, immediatamente dopo la conclusione del confronto nazionale, a livello territoriale verranno effettuati appositi incontri con le competenti RSU – da concludersi entro 15 giorni dalla data di avvio – che riguarderanno in particolare:

- l'eventuale individuazione della parte di obiettivi da assegnare alle unità produttive, ad integrazione degli obiettivi definiti a livello nazionale;
- l'eventuale assegnazione a ciascun obiettivo del valore puntuale del peso, nell'ambito del range nazionale;
- la verifica di congruità dei valori previsti per ciascun obiettivo. Per un proficuo svolgimento di tale verifica nei tempi sopra indicati, l'Azienda fornirà alle competenti RSU idonei elementi di conoscenza e valutazione, con particolare riferimento all'andamento storico dei valori degli obiettivi.

In corso d'anno potranno essere effettuati appositi incontri di verifica a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

12. Anche la quota di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità ha carattere di variabilità. Al riguardo, la metodologia applicativa di cui al precedente comma 9 fisserà le variazioni del livello di raggiungimento dei risultati attesi, rispetto al valore target, in corrispondenza delle quali si farà luogo a correlate variazioni della quota di premio da erogare; detta metodologia fisserà altresì il valore di eccellenza in presenza del quale si farà luogo all'erogazione della quota massima del premio e la soglia minima di risultato al di sotto della quale non si farà luogo ad alcuna erogazione.

13. Si potranno inoltre prevedere, nel rispetto della metodologia applicativa di cui al precedente comma 9, premi aggiuntivi, destinando a tal fine ulteriori somme del proprio bilancio anche risultanti da premi/maggiori ricavi conseguiti a vario titolo, nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza.

14. Sempre nel rispetto della metodologia applicativa di cui al precedente comma 9, per talune unità produttive potrà essere previsto un sistema di incentivazione misto: in tal caso la ripartizione delle quote spettanti avverrà in forma collettiva fino a un predeterminato limite, e in forma individuale per l'eventuale parte eccedente detto limite.

15. Altre unità produttive, infine, per le loro particolari caratteristiche potranno non essere oggetto di incentivazione collettiva: in tal caso si procederà all'erogazione di incentivi individuali. Per i lavoratori appartenenti a dette unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità stesse.

12
12

ATA Myelli
Gian

16. Durante l'anno, a livello di singola unità produttiva, verrà data periodica informativa alle RSU, dietro motivata richiesta delle stesse, sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.
17. Entro il mese di giugno di ciascun anno, l'Azienda fornirà alle Segreterie sindacali nazionali un'informativa riguardante i dati di sintesi relativi alle unità produttive oggetto di incentivazione. Con riferimento alle unità produttive di cui al comma 10, a seguire, a livello territoriale, verrà fornita alle competenti RSU un'informativa riguardante nel dettaglio i risultati conseguiti da dette unità produttive.
18. Le quote di premio relative all'incentivazione della produttività/qualità verranno erogate unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza medesima data.

Erogazione del premio

19. Il premio di risultato, ai sensi dell'art. 46 comma 15 del sopracitato Ccnl, sarà corrisposto 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.
20. Così come previsto anche dall'art. 46 Ccnl, in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare, nei confronti del premio di risultato troveranno applicazione i particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
21. Ai fini dell'erogazione della "redditività aziendale", i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.
22. Al fine di tenere conto del diverso contributo apportato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali, agli importi individuali spettanti a titolo di "incentivazione della produttività/qualità" sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate e quelle lavorative nell'anno di riferimento. Peraltro, tenuto anche conto del valore sociale della maternità, ai fini del calcolo del sopra citato coefficiente di riduzione, non si terrà conto del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio.
23. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Analogo criterio verrà applicato relativamente a eventuali processi di mobilità tra unità produttive oggetto di incentivazione della produttività/qualità.

Handwritten initials

Handwritten signature

24. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme previste o richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 46 vigente Ccnl, in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21.

25. Il 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.

Importi lordi pro-capite

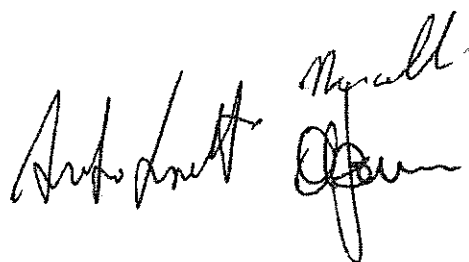
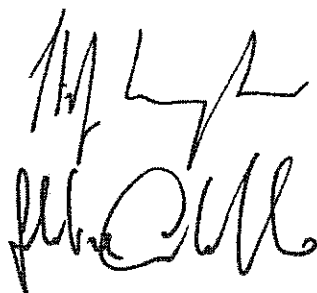
26. Per quanto riguarda il valore di riferimento delle due voci in cui si articola il premio di risultato, gli importi lordi pro-capite al livello della cat. BSs, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 35 Ccnl 5 marzo 2010, viene definito, per il triennio di vigenza del presente accordo, nei termini che seguono:

	2011	2012	2013
a) redditività aziendale:	€ 1.010	€ 1.050	€ 1.095
b) incentivazione della produttività/qualità:	€ 1.010	€ 1.050	€ 1.095

Decorrenza e durata

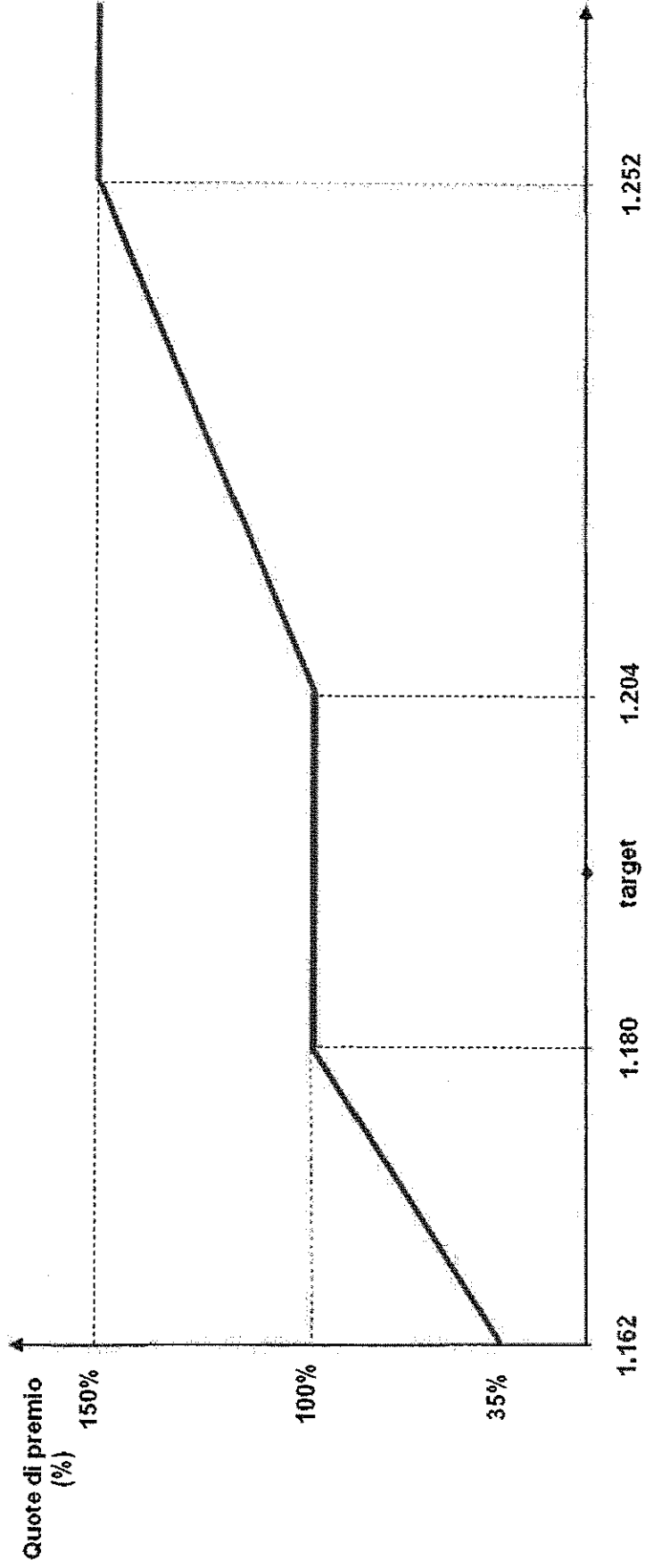
27. In relazione a quanto previsto dall'art. 3 comma 13 Ccnl, il presente accordo ha durata triennale (2011-2013); esso peraltro, su richiesta di una delle Parti, potrà formare oggetto di verifica dopo il primo anno di applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.





Premio di risultato - redditività aziendale - anno 2011



EBITDA gruppo Terna
(m.ni euro)

Verbale di Accordo

Roma, 24 maggio 2011

Tra

Terna S.p.A., rappresentata dai sigg.: Ranieri, Meneghello, Conticello.

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Morselli; Berni; Sorrentino; Borioni

FLAEI, rappresentata dai sigg.: De Masi; Arca; Losetti; Meazzi; Mancuso; Testa

UILCEM, rappresentata dai sigg.: Pascucci; Marcelli; Aiazzi; Viola; Campana; Alati; Laviero

PREMESSO CHE

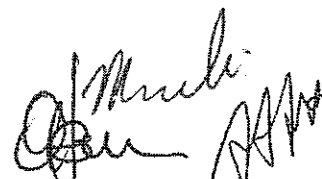
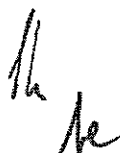
- Con il Verbale di Accordo del 20 luglio 2010 si è convenuto di procrastinare fino al 31 dicembre 2010 la parte normativa dell'istituto del Premio di risultato – come definita negli accordi 10 dicembre 2004, 23 novembre 2005 e 19 maggio 2009 – mentre per la parte economica è stato definito il valore di riferimento degli importi lordi pro-capite al livello della cat. BSs per l'anno 2010;
- la quota di premio legata alla voce *redditività aziendale* è stata correlata, per l'anno 2010, all'andamento dell'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E);
- per l'anno 2010 la rappresentazione grafica e i relativi valori di riferiti a detto indicatore sono riportati nell'allegato prospetto;

CONSIDERATO CHE

- in data 13 maggio 2011 è stato approvato il bilancio di esercizio per l'anno 2010 di Terna S.p.A. da parte dell'Assemblea degli azionisti;
- in base alle risultanze di detto bilancio, il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E) è pari a 1.174,9 milioni di euro;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE

1. che sussistono le condizioni per procedere all'erogazione della quota di premio massima prestabilita, così come definito dal punto 2) del citato Verbale di Accordo 20 luglio 2010;

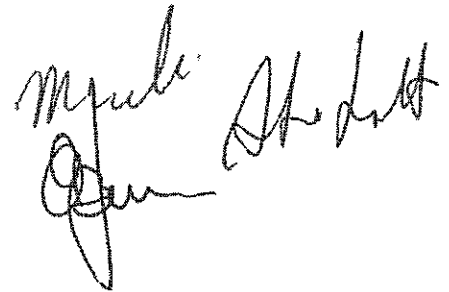
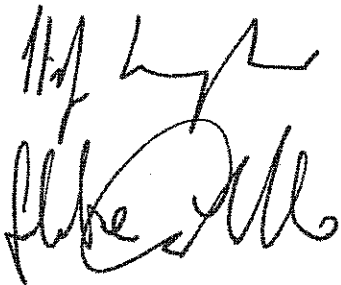


2. conseguentemente, le quote individuali da corrispondere alla generalità del personale a titolo di "redditività aziendale", per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di seguito indicati:

QS	€	2.444,59
Q	€	2.143,08
ASS	€	1.832,70
AS	€	1.684,91
A1S	€	1.596,23
A1	€	1.501,64
BSS	€	1.410,00
BS	€	1.330,19
B1S	€	1.247,40
B1	€	1.170,57
B2S	€	1.064,15
B2	€	957,74
CS	€	798,11
C1	€	679,87
C2	€	591,19

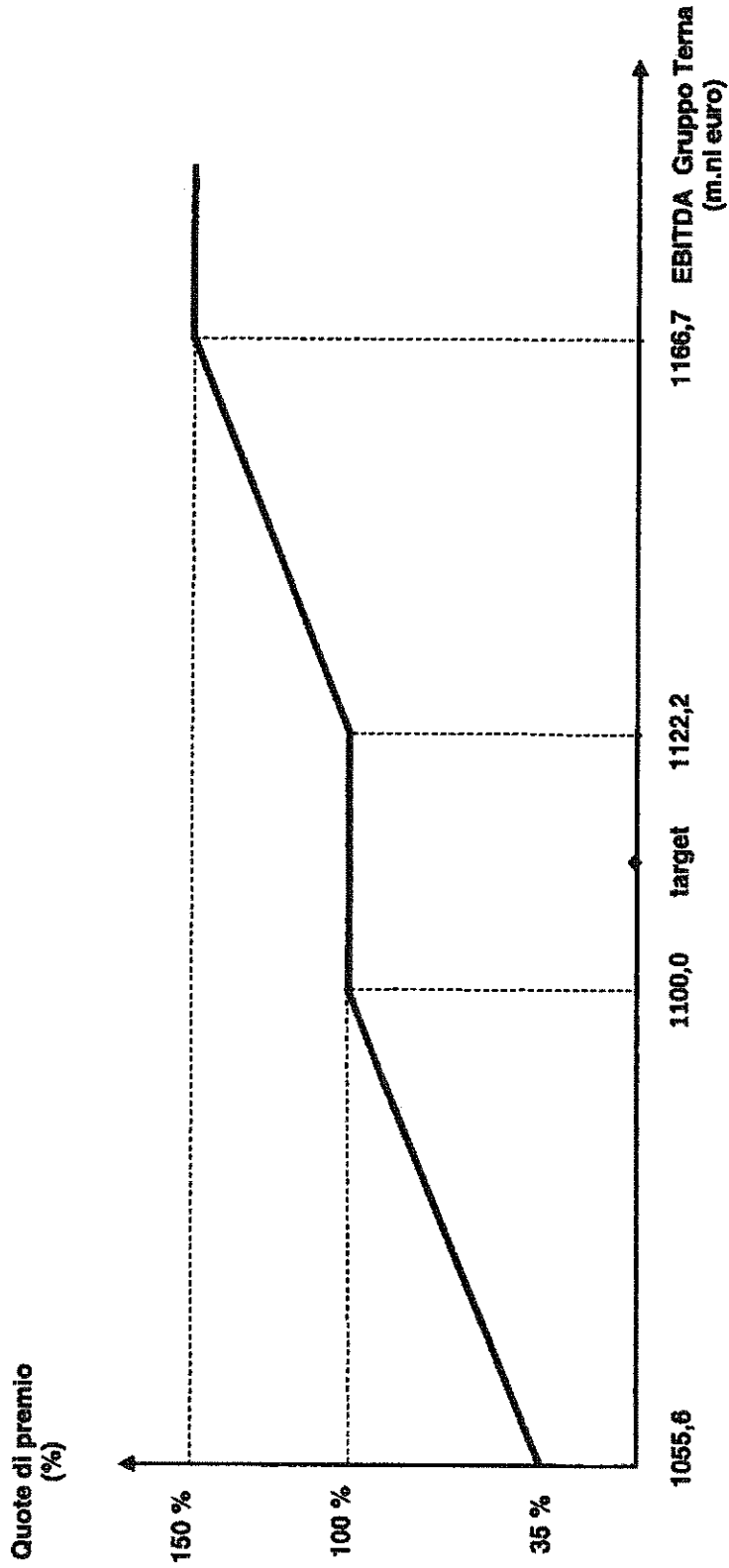
I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2011 nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data.

Letto, confermato e sottoscritto.





Premio di risultato - redditività aziendale - anno 2010



Murall.
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Am

Ac