

Roma – 13/09/2019 – Prot. 140

Ai Segretari Generali Regionali
Al Comitato Esecutivo Nazionale
Alle Strutture Regionali
Ai Presidi Territoriali - SAS
Ai Responsabili Sindacali

Oggetto: Enel - accordo premio di risultato 2019-2021

SINTESI

Con la firma del nuovo accordo triennale 2019-2021 che regola il Premio di Risultato in ambito Enel si fanno passi avanti significativi e si risolve definitivamente il tema del valore riconosciuto ai Quadri.

DETTAGLI

Come noto il 27 luglio scorso è stato sottoscritto l'accordo con il Gruppo Enel che regola, per il triennio, il Premio di Risultato. Dopo accordi ponte annuali che avevano di fatto prorogato la normativa dal 2015 al 2018 senza permettere di affrontare in modo risolutivo alcune problematiche presenti da anni nell'impianto degli accordi, con questo nuovo Premio pluriennale abbiamo creato le condizioni per innovare in modo significativo questa materia. Non vogliamo dimenticare che nel 2017 è stata introdotta la possibilità di convertire il PdR in prestazioni welfare e con successivi accordi sono stati incrementati i limiti percentuali ed il credito welfare riconosciuto ai lavoratori con la conversione del PdR.

Con questa circolare vogliamo evidenziare i risultati politici raggiunti e le novità contenute nell'accordo, anche per permettere una idonea valorizzazione del lavoro della FLAEI fra iscritti e lavoratori.

Il Premio di Risultato diviene unitario, ovvero mentre in passato era costituito di fatto da due premi distinti (redditività da un lato, produttività/qualità dall'altro) ora un unico Premio viene misurato in base a parametri di redditività e di produttività (ognuna di queste due tipologie pesa con il 50% del valore totale del premio). In questo modo si evita che un eventuale andamento non positivo di uno o più parametri provochi la perdita dei vantaggi fiscali previsti dalla legge (tassazione al 10%): infatti al fine di godere delle agevolazioni, basta che uno solo dei parametri di misurazione abbia avuto un incremento rispetto al periodo di riferimento precedente.

Coerentemente con questa novità, è stato stabilito che nella Metodologia che viene sviluppata ogni anno sia incluso anche l'obiettivo di redditività (sempre legato al Margine Operativo Lordo di Gruppo per il perimetro Italia) oltre agli obiettivi di produttività per ogni Area aziendale. A differenza che in passato quindi anche l'obiettivo di Redditività sarà soggetto a confronto nazionale mentre in passato era semplicemente comunicato alle Segreterie Nazionali.

Una novità riguarda gli obiettivi di Produttività/Qualità. È stato concordato che una parte di questi obiettivi, fino a un massimo del 30% della quota di premio connessa alla Produttività, possano essere definiti a livello locale. Questa opportunità, che partirà di fatto dal prossimo anno, rappresenta un (piccolo) ritorno al

passato ed è, nella nostra intenzione, un tentativo di valorizzare il ruolo del sindacato nel territorio anche in materia di Premio di Risultato.

Un aspetto particolarmente critico della trattativa è stato quello riguardante il perimetro di applicazione della cosiddetta Produttività mista. Ricordiamo che questa metodologia prevede il pagamento del 70% del premio base a tutti i lavoratori di una Unità, mentre l'eccedenza viene riconosciuta a discrezione dell'azienda ad alcuni lavoratori dell'unità. Finora questa metodologia è stata applicata nelle Aree di Staff e di Corporate. In questa trattativa Enel aveva proposto di estendere la 'mista' a tutto il Personale, seppure incrementando la quota base che oggi, come detto, è del 70%. A questa richiesta ci siamo fermamente opposti. Per la FLAEI il PdR deve avere natura collettiva ed oggettiva, premiando in modo trasparente la qualità del lavoro delle persone ed evitando di diventare strumento di divisione fra lavoratori o leva discrezionale per le Aziende. Data la nostra ferma presa di posizione, Enel ha rinunciato alla sua richiesta ed è stato quindi riproposto lo schema sino ad oggi applicato (incentivazione collettiva per la maggior parte delle Aree e Unità, mista per le aree di staff e poche unità di line, individuale in sede Corporate ed in misura comunque residuale).

Rispetto al riproporzionamento dell'importo del Premio in base alla presenza o assenza del lavoratore, abbiamo chiesto che la genitorialità fosse valorizzata; in questo senso l'Accordo prevede che tutte le assenze per maternità e paternità, obbligatorie ma anche facoltative, sono considerate come "presenza in servizio". L'azienda non ha invece accolto la nostra richiesta di considerare allo stesso modo i casi socialmente rilevanti come la malattia grave o la legge 104. Per comprendere come cambia il nuovo premio rispetto al passato in riferimento al tema delle assenze riportiamo il seguente schema:

Assenza per	Decurtava la redditività fino ad oggi	Decurtava la produttività fino ad oggi	Decurta il nuovo premio unico
Ferie e assimilate	No	No	No
Riposi e recuperi orario (es. riposi fisiologici)	No	No	No
Maternità obbligatoria	No	No	No
Maternità e paternità facoltativa	No	Si	No
Malattia	No	Si	Si

La parte economica dell'accordo ha ovviamente assorbito buona parte della trattativa. A fronte di incrementi proposti dall'Azienda legati alla dinamica dell'Ipca (3% nel triennio) la nostra richiesta è stata di un incremento congruo e comunque slegato dall'IPCA. Sarebbe stato infatti inaccettabile che a fronte di incrementi significativi di fatturato, utile e margini dell'azienda, il premio di risultato per i lavoratori fosse legato alla dinamica dell'inflazione. Il risultato finale della trattativa è stato un incremento del 3% del premio nel 2019, un ulteriore 2% nel 2020 e infine 1% nel 2021. Per effetto di questa distribuzione negli anni degli incrementi il risultato finale cumulato per i lavoratori è ancora più significativo

La tabella seguente indica il valore del Premio e gli incrementi annuali riferiti (come era anche in passato) al BSS.

Premio 2019	Incremento rispetto a 2018	Premio 2020	Incremento rispetto a 2019	Premio 2021	Incremento rispetto a 2020	Incremento totale nel triennio
€ 2.383,00	€ 69,00	€ 2.431,00	€ 48,00	€ 2.455,00	€ 24,00	€ 141,00

Un capitolo a parte riguarda il tema del premio per i Quadri, che abbiamo già valorizzato con una precedente circolare. Ricordiamo che nel 2011, al fine di riconoscere ai Quadri la produttività di unità che prima non percepivano, era stato riconosciuto un premio di risultato che per entrambe le due voci era più basso del corrispondente premio del BS. Questa situazione, pur riconoscendo ai Quadri un importo complessivamente superiore a quanto percepivano in precedenza, è stata vissuta come una forte penalizzazione dagli interessati. Nel tempo la FLAEI si è impegnata a recuperare tale situazione ed in questo rinnovo l'obiettivo era quello di ottenere una soluzione definitiva. Possiamo dire di esserci pienamente riusciti. Con un percorso graduale nei tre anni di vigenza dell'accordo il valore base riferito ai Quadri crescerà per arrivare nel 2021 a riconoscere per intero il Premio in base al parametro contrattuale. Altro punto di orgoglio per la nostra Federazione è che questo risultato si è raggiunto con risorse aggiuntive, senza ridurre né i trattamenti degli altri lavoratori (che come visto rivalutano in maniera significativa il valore del Premio), né riducendo le risorse dedicate al welfare aziendale (ci riferiamo ai 200 euro fissi non parametrati che vengono versati su FOPEN al raggiungimento dell'obiettivo di redditività aziendale).

Altri aspetti significativi dell'accordo riguardano la possibilità di commutare quote di premio in ore di permesso retribuito. Era una nostra richiesta (peraltro contenuta anche nella piattaforma per il rinnovo del contratto di settore). Purtroppo, gli aspetti fiscali penalizzano questa possibile scelta dei lavoratori, ma abbiamo condiviso con Enel di approfondire ulteriormente questa materia al fine di rendere vantaggiosa questa nuova opportunità.

Per completezza alleghiamo il verbale di accordo sottoscritto il 25 luglio scorso completo del grafico, la metodologia applicativa per l'anno 2019 e le schede con gli obiettivi di produttività per le diverse aree aziendali.

CONCLUSIONI

L'accordo del PdR di Enel è, nel nostro Settore, ciò che 'muove' più risorse a favore dei lavoratori (ovviamente dopo il Contratto Collettivo). Questo accordo rappresenta quindi, per il contenuto normativo ed il valore economico, un importante risultato per la FLAEI e per i lavoratori Enel. Un risultato che deve essere valorizzato fra le persone per far capire il reale valore della contrattazione e la forza che il Sindacato può esprimere grazie al consenso ampio dei lavoratori. Un'opera di sensibilizzazione che vi invitiamo a svolgere nei posti di lavoro ed in particolare nei confronti dei Quadri, sempre con l'obiettivo di aumentare il consenso per la FLAEI.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE

All.: c.s.

Verbale di Accordo

Roma, 25 luglio 2019

Tra

ENEL Italia srl, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Tarchioni, Contino, Capitani, Chianese, Scaramozzino, Bertolli, Caliendo, Callegari

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Falcinelli, Sorrentino, Tudino, Ottino

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Mancuso, Testa, Froli, Saotta, Spitale, Marras

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Pirani, Placido, Cozzolino

Premesso che

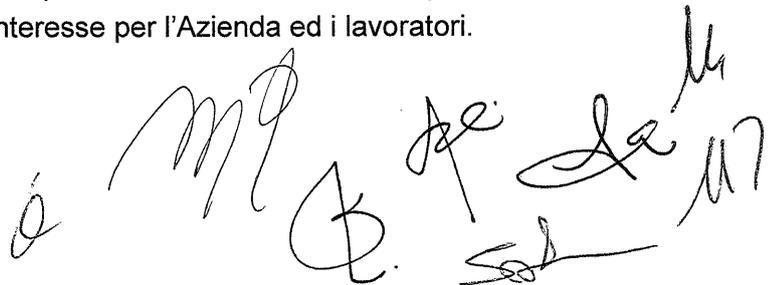
Il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art.3 del vigente CCNL di settore elettrico è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui all'art 46 dello stesso CCNL.

La materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno e agevolazione a livello normativo.

In particolare, 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, che sono state confermate ed estese dalla legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad € 80.000 annui lordi ed elevando il limite di premio annuo "detassato" a € 3.000 lordi.

Le Parti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno richiesto alle persone per la crescita e lo sviluppo di Enel nel triennio 2019-2021, condividono l'intento di individuare le soluzioni più appropriate in materia di Premio di risultato per riconoscere l'apporto delle persone al miglioramento della produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda;

Le Parti confermano l'opportunità di sviluppare il "welfare di produttività" in maniera strutturale, coerentemente con l'apertura concessa dalle previsioni normative, nella logica di valorizzare tutte le opportunità disponibili e di comune interesse per l'Azienda ed i lavoratori.



Si conviene quanto segue

Per il triennio 2019-2021, il premio di risultato aziendale in ambito Enel, è regolamentato secondo quanto di seguito definito.

1. Il premio di risultato – coerentemente con l'assetto definito dall'art. 46 del CCNL 25/01/2017, che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello – costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della redditività, produttività, qualità e competitività.
2. Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle singole componenti, tra loro interconnesse e collegate. A tal fine, le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi:
 - obiettivo di redditività di Gruppo, misurato sulla base dell'EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel, come definito al successivo punto 3;
 - obiettivi di produttività/qualità/competitività, come definiti al successivo punto 4.

Determinazione del premio di risultato

3. In merito alla determinazione dell'importo effettivamente erogabile, le Parti concordano che una quota pari al 50% dell'ammontare complessivo del premio di risultato, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) cui trova applicazione il CCNL del settore elettrico, sia legata all'andamento nell'anno di riferimento dell'EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel.
4. Le Parti altresì concordano che la rimanente quota pari al 50% dell'ammontare complessivo del premio, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) con esclusione del personale nei cui confronti trovino applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc.), sia commisurata al raggiungimento di obiettivi di produttività/ qualità/ competitività che verranno definiti annualmente con riferimento alle Aree di business/Unità produttive secondo apposita metodologia.
5. Tale metodologia, che comprenderà l'indicazione del target di redditività Ebitda e le schede con gli obiettivi di produttività/ qualità/ competitività costituisce parte integrante della regolamentazione prevista dal presente accordo e sarà oggetto di confronto con le Segreterie nazionali delle OO.SS. entro il mese di aprile di ogni anno e per la parte applicativa di appositi incontri che si terranno a livello locale con le competenti OO.SS./RSU.
6. La metodologia applicativa – coerentemente con quanto stabilito nel presente verbale di accordo - avrà cura di precisare il livello di attribuzione degli obiettivi con riferimento alle subarticolazioni organizzative delle Aree e il relativo peso, prevedendosi che una quota non inferiore al 70% del peso complessivo (50%) vada riferita agli obiettivi a livello di area in

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and initials]

coerenza con il sistema di incentivazione manageriale e una quota fino al 30% possa essere collegata ad obiettivi definiti e assegnati a livello di singola unità produttiva e oggetto di esame a livello locale con le competenti OOSS/RSU.

7. La stessa metodologia potrà anche stabilire particolari modalità di erogazione del premio, potendo altresì prevedere importi diversi, in relazione a particolari esigenze strategiche ovvero premi aggiuntivi, destinando a tale 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.
8. La produttività/qualità di ciascuna Unità produttiva è misurata da un Indicatore di performance (IP di Unità) ottenuto mediante la somma dei risultati parziali ponderati (espressi in termini percentuali) riferiti ad un certo numero di obiettivi di produttività/qualità o relativi a significative milestone di progetto. Per ciascun obiettivo viene stabilito un valore target (t), un valore minimo (min) e un valore massimo (max) che esprimono incrementi di produttività idonei a giustificare l'erogazione del premio. Inoltre, a ciascun obiettivo (xi) è associato un peso (ki). La somma dei pesi, espressa in percentuale, è posta pari a 100.
9. In corso d'anno, a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento su iniziativa aziendale e/o a fronte di motivata richiesta delle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU potranno essere effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati.

* * * * *

10. La correlazione tra livello di conseguimento degli obiettivi di redditività e produttività e livello di erogazione del premio di risultato è rappresentata in all. A, che costituisce parte integrante del presente verbale, prevedendosi al riguardo l'erogazione piena della quota collettiva della base del premio in corrispondenza del conseguimento dei valori target e i valori % di erogazione corrispondenti e intermedi fra il valore soglia ed il valore massimo dei parametri individuati per la misurazione degli obiettivi.

Erogazione del premio di risultato

11. Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione.
12. Le unità/ risorse di Staff e Servizio della Country Italia e le unità/risorse di staff delle Linee/ Funzioni/ Unità Globali e delle Funzioni di Holding a cui si applica il CCNL elettrico saranno incentivate sulla base della media dei risultati raggiunti dalle unità produttive di riferimento dislocate in Italia, ovvero della Country Italia nel suo complesso. In ogni caso, la ripartizione delle quote spettanti avverrà in forma collettiva fino al limite di ingresso previsto per l'erogazione del premio, ed in forma individuale per l'eventuale parte eccedente detto limite.

13. Per le annualità successive al corrente anno le Parti si riservano un approfondimento finalizzato alla individuazione di nuove modalità di articolazione ed erogazione del premio, in linea con quanto indicato ai punti 5 e 6, nella logica di favorire il conseguimento degli obiettivi generali anche attraverso l'individuazione di obiettivi di maggior dettaglio al cui raggiungimento collegare quote variabili di premio secondo idonei indicatori e parametri di misurazione.
14. Laddove, per le particolari caratteristiche di alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione della produttività/qualità in forma collettiva o mista secondo quanto sopra definito per tale quota di premio – fermo restando il pagamento su base collettiva della quota riferita alla redditività – resta infine confermata come eccezione l'incentivazione in forma individuale. Per i lavoratori appartenenti a tali unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità medesime.
15. Il premio di risultato, salvo quanto previsto ai punti 21 e 22 relativamente alla possibilità di conversione in "welfare", sarà erogato unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data, sotto forma di somme "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.
16. Ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti, sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno. Non si applicherà alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo di maternità, congedi parentali (retribuiti anche solo parzialmente ai sensi di legge e di contratto) e congedi/permessi per i lavoratori padri previsti dalla normativa di legge e dagli accordi aziendali a sostegno della genitorialità.
17. 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. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Unità/ Società, si farà luogo, ai fini delle reciproche competenze, alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati rispettivamente nell'anno di riferimento.
18. 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. 46 vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21 del paragrafo "erogazioni del premio".
19. 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, inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive aziendali in cui si applica l'accordo. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

Importi lordi pro-capite

20. Si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite per la cat. BSS definiti, per il periodo di vigenza, tenendo conto dell'esigenza di realizzare un doveroso equilibrio tra le aspettative del personale e le condizioni economico/finanziarie di contesto in cui l'Azienda è chiamata ad operare.

Anno	2019	2020	2021
Premio complessivo – valore base BSS	€ 2.383	€ 2.431	€ 2.455

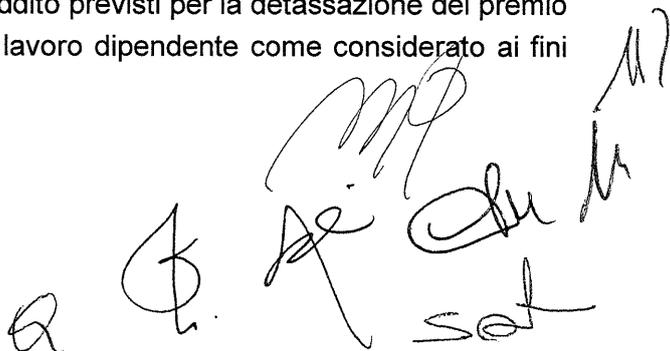
Per quanto riguarda il personale di categoria Quadri, per i quali il sistema di incentivazione della produttività definito dai precedenti accordi prevedeva una base economica distinta – con valori “ad hoc” - con il presente accordo le Parti convengono di avviare un percorso di allineamento, che troverà compiuta attuazione nel triennio. Tale percorso prevede l'adeguamento al valore annuo parametrato sull' inquadramento Q/QS di quanto previsto per BSS da realizzare in tre step, corrispondenti per il 2019 al 70%, per il 2020 all'85% e al 100% del parametrato per il 2021. Resta confermato che i quadri con annual bonus o altre forme di incentivazione individuale partecipano unicamente alla quota di redditività.

21. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge 24.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e dalla circolare dell'Agenzia delle entrate del 15/6/16, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

Ove non diversamente precisato dalla metodologia applicativa che sarà annualmente aggiornata unitamente alle schede riportanti obiettivi, pesi, valori e indicatori di misurazione, ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

Welfare di produttività

22. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa (legge di stabilità 2016, legge di bilancio 2017 art. 51 TUIR) prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, 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.



Riguardo a tale previsione, le Parti, valutati gli esiti delle prime applicazioni negli anni 2017 e 2018 condividono di confermare tale opportunità nei termini di cui al verbale di accordo del 26/2/18.

Misure di welfare aziendale

23. Le Parti convengono inoltre che, in considerazione di quanto previsto dalla normativa richiamata in premessa, fermo restando quanto sopra definito come welfare di produttività, in caso di raggiungimento di un valore EBITDA non inferiore al target, si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN di un importo in cifra fissa pari a € 200, contestualmente al pagamento del premio di risultato e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.

Convertibilità del premio di risultato in permessi aggiuntivi

24. Al fine di potenziare gli strumenti dedicati al bilanciamento tra vita privata e lavorativa, sarà riconosciuta la possibilità, per il personale che ne faccia richiesta, di convertire quote del premio di risultato in una o più giornate intere di permesso aggiuntivo fino a 5 giorni, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio. La conversione, la cui opzione sarà possibile attraverso l'utilizzo di un giustificativo dedicato, avverrà sulla base del valore della retribuzione giornaliera al mese di erogazione del premio.

A tale riguardo Le Parti si danno atto che in base alla disciplina normativa vigente l'eventuale sostituzione del premio di risultato in giornate di permesso rende inapplicabili le agevolazioni di cui alla citata legge n. 208/2015, con la conseguenza che il valore delle giornate di permesso risulterebbe assoggettato all'ordinaria impostazione fiscale e contributiva.

Considerato il carattere innovativo dell'istituto le Parti si riservano un approfondimento nel corso di vigenza dell'accordo, anche per quanto riguarda il tema welfare di cui ai punti precedenti.

Decorrenza e Durata

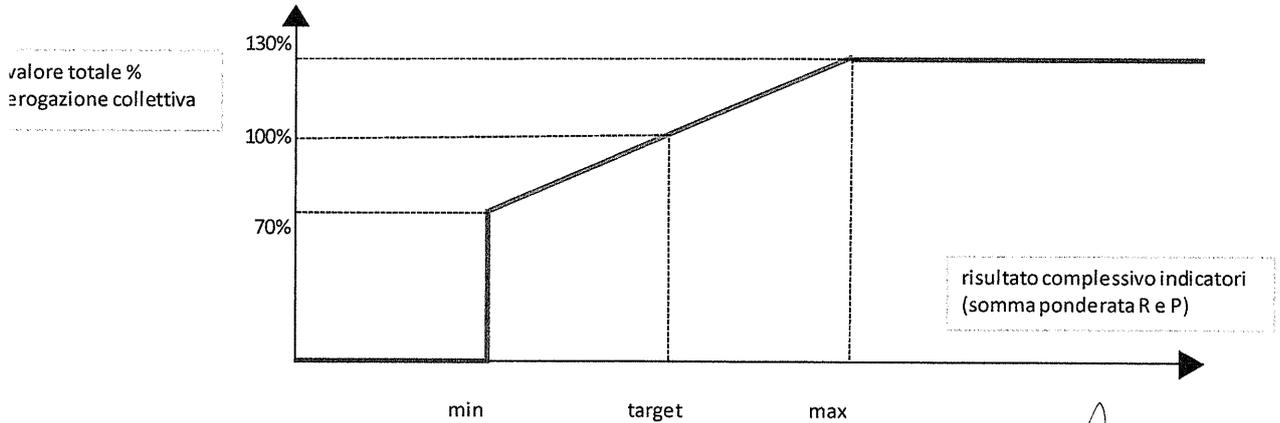
25. La presente regolamentazione avrà vigenza triennale, a partire dal 1 gennaio 2019 fino al 31 dicembre 2021.

Letto, confermato, sottoscritto.

de Broekert
F. L. L.
M. L.
A. J.
S. J.
P. L.

M. P.
M. P.
A. P.
M. P.
O. P.
S. P.
U. P.

			SCALE DI INCENTIVAZIONE - RISULTATO/PREMIO CORRISPONDENTE			
quote componenti	peso	indicatore	sotto soglia minima	minimo	target	tetto massimo
R - redditività	50%	ebitda	0	70%	100%	130%
P - produttività	50%	indicatore 1	0	70%	100%	130%
		indicatore 2	0	70%	100%	130%
		indicatore 3	0	70%	100%	130%
		indicatore 4	0	70%	100%	130%
totale	100%		0	70%	100%	130%



M. Paolo
Andrea Carboni
Massimo
S. P.
A. M.

M. M.

A. P.
V. C.

PREMIO DI RISULTATO ANNO 2019

METODOLOGIA APPLICATIVA

Con il presente documento viene definita la metodologia applicativa per la gestione nell'anno 2019 del premio di risultato da corrispondere alla generalità del personale (quadri, impiegati, operai) del perimetro Italia di tutte le società del Gruppo, in linea con le previsioni contenute nel verbale di accordo del 25 luglio 2019 che regola il premio di risultato aziendale in ambito Enel per il triennio 2019-2021 e in coerenza con quanto definito dall'art. 46 del CCNL 25/01/2017.

Ai fini della determinazione del premio, vengono di seguito indicati l'obiettivo di redditività di Gruppo, misurato sulla base dell'EBITDA relativo al perimetro Italia e gli obiettivi di produttività/qualità/competitività per ciascuna delle Unità della Country Italy, Funzioni/Unità Globali e relative sub articolazioni, secondo l'assetto organizzativo attuale e come riportati nelle schede allegate.

Redditività

Per l'anno 2019, la curva di incentivazione (target, minimo e massimo) rispetto alla quale si darà luogo alla misurazione dell'importo erogabile a titolo di quota di redditività, da destinare alla generalità del personale (I, O,Q) delle società del Gruppo facenti parte del perimetro Italia, è quella di cui alla tabella di seguito rappresentata. Per valori intermedi vale interpolazione lineare.

EBITDA ITALIA 2019	minimo	target	massimo
Valori (m.ni€)	7.410	7.530-7606	7.719
Curva incentivazione	70%	100%	130%

Produttività/Qualità/Competitività

1. RETE ITALIA

- a) Le unità rientranti nel perimetro Rete Italia – salvo quanto appresso specificato - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda (all. n.1).
- b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base dei medesimi obiettivi comuni riportati nella scheda di cui al punto 1.a) le seguenti unità:
- ✓ Unità Tecniche Centrali, ad eccezione dei Competence Center Customer Care, dei Competence Center Misura e dei Competence Center Fatturazione, nell'ambito dell'unità Network Commercial Operations Italy, che saranno destinatari di incentivazione di tipo collettivo;
 - ✓ Fibra ottica;
 - ✓ Staff di e- distribuzione S.p.A.

Per quanto riguarda le unità I&N Global si veda il successivo punto 5.

2. THERMAL GENERATION ITALY

a) Tutte le articolazioni della Thermal Generation Italy - salvo quanto previsto al punto b) - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni per l'intera Unità, assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda ([all.n.2](#)).

b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base degli obiettivi riportati nella scheda di cui sopra, le seguenti unità:

- Health, Safety, Environment and Quality;
- Operational Performance Optimization;
- Staff sede centrale Thermal Generation Italy.
- Siti Futur-E

❖ Importi differenziati

In linea con l'intendimento espresso dalle Parti stipulanti l'accordo nazionale del 25 luglio 2019 tendente a perseguire con maggiore incisività la finalità dell'istituto tesa a favorire incrementi di redditività e competitività dell'Azienda e tenuto conto dell'attuale contesto economico e finanziario di riferimento, si conferma, per l'anno 2019, in relazione alle particolari esigenze strategiche che la Country Italia intende realizzare, la possibilità di corrispondere importi differenziati di incentivazione collettiva in esito all'applicazione di un fattore di correzione (+ 20%, +10%, -10%, -20%, -25%) che tenga conto dello specifico contributo fornito da ciascuna Unità al risultato aziendale complessivo.

3. MERCATO ITALIA

a) Tutte le articolazioni del Mercato Italy - salvo quanto previsto al punto b) - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni per l'intera Unità, assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda ([all.n.3](#)).

b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base degli obiettivi riportati nella scheda di cui sopra, le seguenti unità:

- Marketing and Supply;
- Virtual Channels.

Sono altresì destinatari di premio aggiuntivo, così come previsto dal verbale di accordo del 2 aprile 2019, le risorse dei Punti Enel, fatta eccezione per le figure destinatarie di strumenti di incentivazione individuale (commerciale, annual bonus ecc.)

4. ENERGIE RINNOVABILI ITALIA

a) Sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi assegnati a livello centrale le seguenti unità:

- O&M Geothermal & Biomass Italy;
- O&M Hydro Italy;
- O&M Solar Italy;
- O&M Wind Italy.

secondo quanto riportato nella apposita scheda in [all. n. 4](#)

- 3 Sun (Operations) secondo quanto riportato nella apposita scheda in [all. n.5](#)

b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto, con riferimento ai risultati della scheda in all.4, le seguenti unità:

- Support to Operation and Performance Improvement (Geo, Hydro, Wind e Solar);
- Maintenance & Technical Services (Hydro, Wind e Solar);
- Control Room (Wind);
- Dispatching Centers and Water Planning (Hydro);
- Staff sede centrale di Renewable Energies e staff di O&M (Geo, Hydro, Wind e Solar).

5. GLOBAL INFRASTRUCTURE AND NETWORKS

Le unità rientranti nel perimetro Global Infrastructure and Networks e tutte le relative unità di Staff I&N Global sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi comuni all'intera Business Line, assegnati a livello centrale e riportati in apposita scheda in [all.n.6](#).

6. GLOBAL THERMAL GENERATION

Tutte le unità della struttura Global Thermal Generation e le relative staff societarie, sono destinatarie di incentivazione mista sulla base di obiettivi comuni per l'intera Line Globale, assegnati a livello centrale e inseriti in apposita scheda in [all. n 7](#).

7. GLOBAL RENEWABLE ENERGIES

Tutte le unità rientranti del perimetro di Global Renewable Energies e le relative unità di Staff EGP, sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi comuni, assegnati a livello centrale e riportati nella scheda in [all.n.8](#).

8. GLOBAL TRADING

Tutte le unità rientranti del perimetro di Global Trading sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi comuni, assegnati a livello centrale e riportati per il perimetro global nella scheda in [all.n.9](#) e per il perimetro Italia nella scheda in [all.n.10](#).

9. GLOBAL DIGITAL SOLUTIONS

a) Tutte le unità del perimetro Global Digital Solutions, compresa Digital Solutions Italy, – salvo quanto precisato al punto b) - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni per l'intera Line Globale, assegnati a livello centrale e inseriti in apposita scheda in [all.n.11](#).

b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto tutte le Funzioni di staff, sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

10. GLOBAL PROCUREMENT

a) Tutte le unità del perimetro di Global Procurement, compreso Italy Procurement – salvo quanto precisato al punto b) - sono destinatarie di incentivazione di tipo collettivo sulla base di obiettivi comuni per l'intera Line Globale, assegnati a livello centrale e inseriti in apposita scheda in [all.n.12](#).

b) Sono destinatarie di incentivazione di tipo misto le Funzioni di staff sulla base dei risultati della scheda di cui sopra.

11. ENEL X

Tutte le unità rientranti del perimetro di Enel X sono destinatarie di incentivazione di tipo misto sulla base di obiettivi comuni, assegnati a livello centrale e per il perimetro global riportati nella scheda in [all.n.13](#) e per il perimetro Italia riportati nella scheda in [all.n.14](#).

Sono altresì destinatari di premio aggiuntivo, così come previsto dal verbale di accordo del 17 aprile 2019, le risorse di Enel X Italia – Installation, Operations and Maintenance (Nord, Centro, Sud Operations and Maintenance) - con esclusione del personale nei cui confronti trovino applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc.)

12. STAFF COUNTRY - HOLDING

a) Le unità /risorse di Staff e Servizio della Country saranno incentivate sulla base dei risultati della Country Italy nel suo complesso (media ponderata risultati conseguiti dalle unità Rete Italia, Thermal Generation Italy, Energie Rinnovabili Italia, Market Italy).

Sono destinatarie di incentivazione in forma collettiva le unità:

- ✓ AFC/ Administration Italy: *General Accounting Italy e Administrative Service Italy*;
- ✓ HRO - People Operations;
- ✓ SERVIZI ITALIA: *Area Servizi Nord, Area Servizi Centro, Area Servizi Roma, Area Servizi Sud*.

Sono destinatarie di incentivazione in forma mista tutte le altre unità¹.

b) Le Unità di Staff della Holding², a cui si applica il CCNL elettrico sono destinatarie di incentivazione mista sulla base dei risultati conseguiti dalle Unità al cui servizio esse operano, ovvero come media ponderata dei risultati raggiunti dalle Global Business Line, Global Services Function e Country Italy, secondo quanto precisato nell'ambito della presente Metodologia.

Si conferma, come eccezione, l'incentivazione su base individuale (p. 14 del verbale di accordo del 25 luglio 2019), che potrà trovare applicazione limitata in via residuale rispetto a quanto sopra indicato.

Resta altresì confermato che nei casi particolari di incentivazione di tipo commerciale, a progetto o forme analoghe di incentivazione (es. lettere incentivo) le relative corresponsioni sono sostitutive di quanto previsto dalla presente metodologia in base al criterio generale dell'unità di appartenenza.

Roma, 25 luglio 2019

¹ Ovvero Administration Finance and Control, Communications, Regulatory and Antitrust, People and Organization, Legal and Corporate Affairs, Security, Services, Sustainability and Institutional Affairs.

² Ovvero Administration Finance and Control, Communications, Innovability, Audit, People and Organization, Legal and Corporate Affairs, European Affairs, con esclusione delle articolazioni già previste e rientranti nel perimetro delle Global Business Line e Global Services Function.

INFRASTRUTTURE E RETI ITALIA
Assegnazione Incentivazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2019

n°	Obiettivo	Indicatore	Perimetro	Unità Misura	Peso (%)	Valori di riferimento		
						Minimo 70%	Target 100%	Massimo 130%
1	OPEX INFRASTRUCTURE & NETWORKS Italy 2019 (1)		ED	mn€	20	1517,2	1499,2	1484,2
2	Safety Italia 2019	SAFETY a) Entry level: Esecuzione di almeno n. 90 assessment alle imprese appaltatrici nel perimetro I&N Italia b) Target: I&N ITA FR 2019 <= 1,55 c) Over performance: I&N ITA FR 2019 <= 1,45	ED	POINTS	20	a)	a) + b)	a) + b) + c)
3	SAIDI	Durata cumulata per cliente BT	ED	Min.	20	41,7	41,3	41,0
4	Perdite di energia	Perdite di energia ≤ 4,8%	ED	on/off	20			on
5	Miglioramento qualità del servizio commerciale	Pista costituita da a) e b) con peso 50 % ciascuna : a) Indice di servizio prestazioni specifiche e generali clienti passivi previste dalla delibera 646-15, relativo alle pratiche pervenute nel periodo dal 01-07-2019 al 31-12-2019 o aperte non scadute alla data del 30-06-2019, compresi reclami e richieste di informazioni. L'indice è calcolato come: (rapporto tra la somma dei fuori standard + aperti scaduti al 31-12-2019 e il totale delle prestazioni chiuse + aperte scadute al 31-12-2019)* 100. (al netto dei fuori standard derivanti da disservizi informatici e cause Terzi) b) Indice qualità allacciamento produttori Indice calcolato come: (rapporto tra la somma delle prestazioni chiuse con fuori standard, escluse le cause Terzi e/o imputabili a Terna compresa l'esecuzione del coordinamento tra gestori di rete in aree critiche, nel periodo + aperti scaduti al 31/12/2019 (fasi preventivazione, autorizzazioni, lavoro, approvazione progetto, collaudo impianti, attivazione, verifica impianti e acquisizione impianti) e il totale delle prestazioni chiuse nel periodo + aperte scadute al 31/12/2019)*100 (periodo di riferimento 01/07/2019-31/12/2019; pratiche relative alle delibere 99/08 e s.m.i. di competenza e-Distribuzione) - (al netto dei fuori standard derivanti da disservizi informatici e cause Terzi)	ED	%	20	0,36	0,31	0,26
						0,45	0,40	0,35

(1) Nella fase di consuntivazione:

- gli impatti derivanti da variazioni nel perimetro di consolidamento rispetto alle ipotesi di budget saranno neutralizzati;
- saranno neutralizzati accantonamenti e rilasci straordinari;
- saranno neutralizzati gli impatti derivanti dall'applicazione dell'IFRS 16 rispetto alle ipotesi di budget.

GLOBAL INFRASTRUCTURE AND NETWORKS

Assegnazione Incentivazione della produttività/qualità/competitività - Anno 2019

	Obiettivo	Peso	Unità di misura	Curva	Objective result	Objective result points	Objective result weighted
1	EBIT 2019 Global I&N ^{1,2,3}	20%	mn€	5.150,5 = 6 punti 5.254,5 = 8 punti 5.306,5 = 10 punti			-
2	Opex Global I&N ^{1,2,3} Entry level: Capex Asset Management <= 1.121 mn€	20%	mn€	3.254,0 = 6 punti 3.221,8 = 8 punti 3.189,6 = 10 punti			-
3	Qualità e Perdite ^{4,5} N.ro di società nel target di Qualità e di Perdite Entry level: almeno tre delle seguenti società a target: Rio, Argentina, Sao Paulo, Iberia	20%	#	6 di 11 = 6 punti 7 di 11 = 8 punti 8 di 11 = 10 punti			-
4	Digitalization a) Smart meters installati (perimetro GBL I&N) + smart meters e relativi equipment venduti a terzi >= 6.100 k b) Punti di telecontrollo installati >= 10 k c) DSO 4.0 cabine secondarie con fibra ottica >= 11 k	20%	#	1 di 3 = 6 punti 2 di 3 = 8 punti 3 di 3 = 10 punti			-
5	Safety a) Esecuzione di almeno n. 240 Contractors Assessment nel perimetro GIN b) Gruppo Enel 2019 <= 0,97 c) di GI&N 2019 <= 1,19	20%	punti	a) = 6 punti a) + b) = 8 punti a) + b) + c) = 10 punti			-
Note:					Total Performance Score		
(1) Nella fase di consuntivazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dalle differenze rispetto alle ipotesi di budget dei tassi di cambio delle valute, dell'impatto iperinflazione in Argentina e delle variazioni nel perimetro di consolidamento. (2) Nella fase di consuntivazione saranno neutralizzati accantonamenti e rilasci straordinari. (3) Nella fase di consuntivazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dall'applicazione dell'IFRS 16 rispetto alle ipotesi di budget. (4) Target Qualità: SAIDI Italia 41 min, Argentina 1350 min, Rio 820 min, Ceará 520 min, Goiás 1420 min, Sao Paulo 425 min, Cile 200 min, Colombia 710 min, Peru 450 min, Romania 190 min, TIEPI Iberia 65 min. (5) Target Perdite: Italia 4,8%, Iberia 7,5%, Argentina 12,9%, Rio 20,1%, Ceará 13,4%, Goiás 11,5%, Sao Paulo 9,3%, Cile 5,0%, Colombia 7,7%, Peru 7,9%, Romania 10,3%.					-		

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
Business Line THERMAL GENERATION ITALY ANNO 2019

AREA / UNITA': unità perimetro Italia della BL Thermal Generation

Obiettivi incentivati/Condizioni e vincoli			Target di base	U.M.	Curve Incentivo	Calcolo Incentivo		
N	Descrizione obiettivo	Peso				Risultato	% curva	% Punteggio
1	OPEX Thermal Generation 2019*	25%	503,20	Mn€	508,20 = 70% 503,20 = 100% 498,20 = 130%			0,00%
2	Performance Index Country Italy*	20%	100,00	%	97 = 70% 100 = 100% 102 = 130%			0,00%
3	Digitalizzazione Thermal Generation Italy*: a) E-worker: diffusione, entro dicembre 2019, su 9 impianti della TGx Italia b) Collaborative Planning: diffusione, entro dicembre 2019, su 8 impianti della TGx Italia c) Contract Management: adozione del nuovo tool superiore al 50% per i contratti attivati nel secondo semestre 2019 sui 12 impianti interessatii	25%	a+b+c	Points	1 di 3 = 70% 2 di 3 = 100% 3 di 3 = 130%			0,00%
4	SAFETY a) n. Safety Peer Review ≥ 26 b) Group Target FR_2019 ≤ 0,97 c) Execution of at least n 180 Contractors Assessment in GTG perimeter	30%	2 su 3		1 su 3 = 70% 2 su 3 = 100% 3 su 3 = 130%			0,00%
TOTALE		100%						0,00%
Ob.	Note							
1	1) Nella fase di valutazione saranno nettat gli eventuali impatti derivanti da variazioni di perimetro rispetto alle ipotesi di budget. 2) Nella fase di valutazione saranno nettati eventuali accantonamenti e rilasci di fondi straordinari. 3) Nella fase di valutazione saranno nettati eventuali impatti derivanti dall'applicazione dell'IFRS 16 rispetto alle ipotesi di budget.							
2	Il parco di riferimento è costituito dagli impianti Coal (escluso Bastardo) e dagli impianti CCGT (esclusi i Turbogas)							
3	1) Impianti interessatii: TVN, Fusina, Porto Corsini, La Casella, Brindisi, Pietrafitta, Priolo Gargallo, Sulcis, Termini Imerese 2) Impianti interessatii: La Casella, Brindisi, Sulcis, Porto Corsini, Porto Empedocle, Priolo Gargallo, Termini Imerese, Fusina 3) Impianti interessatii: Fusina, Priolo Gargallo, Termini Imerese, Porto Empedocle, Porto Corsini, La Casella, TVN, Pietrafitta, S. Barbara, Brindisi, La Spezia e Sulcis. Per adozione si intende l'effettivo impiego del nuovo tool monitorato attraverso il parametro "contract appointed" che misura la % di contratti per cui è avvenuta la nomina del contract supervisor sul nuovo tool, rispetto al totale dei contratti attivati nel secondo semestre 2019 sugli impianti interessatii".							



INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
Business Line THERMAL GENERATION ANNO 2019

AREA / UNITA': unità perimetro global della BL Thermal Generation (O&M, Business Development, HSEQ, Eng&Constr.)

Obiettivi incentivati/Condizioni e vincoli			Target di base	U.M.	Curve Incentivo	Calcolo Incentivo		
N	Descrizione obiettivo	Peso				Risultato	% curva	% Punteggio
1	EBIT Thermal generation 2019	20%	273,10	M€	251,30 = 70% 273,10 = 100% 294,80 = 130%			0,00%
2	OPEX Thermal generation 2019	30%	1.396,40	M€	1.412,40 = 70% 1.396,40 = 100% 1.384,70 = 130%			0,00%
3	Digitalization TGx Diagnostica predittiva (Prism e / o Predix): numero di centrali (pp) nelle quali è completamente implementata la diagnostica predittiva entro la fine del 2019	30%	n. 26 pp	n. pp	23 pp = 70% 26 pp = 100% 29 pp = 130%			0,00%
4	SAFETY a) n. Safety Peer Review ≥ 26 b) Group Target FR_2019 ≤ 0,97 c) Execution of at least n 180 Contractors Assessment in GTG perimeter	20%	2 su 3		1 su 3 = 70% 2 su 3 = 100% 3 su 3 = 130%			0,00%
TOTALE		100%						0,00%
Ob.	Note							
1	(1) Nella fase di valutazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dalle differenze di cambio delle valute rispetto al budget, iperinflazione e variazioni del perimetro di consolidamento rispetto all'ipotesi del budget (2) Nella fase di valutazione, sarà neutralizzata la previsione straordinaria ratei e uscite (3) Nella fase di valutazione, i risultati sull'EBIT della GBL saranno soggetti a ribilanciamento considerando i risultati dell'Integrated Gross Margin a livello di Paese. Per questioni rilevanti di indisponibilità sarà considerato un adeguamento economico basato sull'ipotesi di bilancio per il meccanismo di riequilibrio. (4) Nella fase di valutazione sarà neutralizzato l'impatto derivante dall'applicazione dell'IFRS 16 rispetto all'ipotesi di budget							
2	(1) Nella fase di valutazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dalle differenze di cambio delle valute rispetto al budget, iperinflazione e variazioni del perimetro di consolidamento rispetto a l'ipotesi del budget a (2) Nella fase di valutazione, sarà neutralizzata la previsione straordinaria ratei e uscite (3) Entry level gate: Capex Asset Management dello stesso perimetro deve essere ≤ Budget (551 M€); altrimenti il risultato obiettivo è 0 (4) Nella fase di valutazione sarà neutralizzato l'impatto derivante dall'applicazione dell'IFRS 16 rispetto all'ipotesi di budget							
3	Il numero si riferisce al dato finale di centrali (pp) implementate dall'inizio del progetto							
4								

INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITA' 2019-2020

Funzioni	Objective Description		Weight	Unit of Measurement	Curve
Renewable Energies Italy O&M Geothermal&Biomass Italy O&M Hydro Italy O&M Solar Italy O&M Wind Italy	1	EBIT ENEL GREEN POWER Italy 2019	20%	<i>mn EUR</i>	938,30 = 70 % 952,60 = 100 % 965,40 = 130 %
	2	OPEX ENEL GREEN POWER Italy 2019	30%	<i>mn EUR</i>	636,20 = 70 % 633,20 = 100 % 629,20 = 130 %
	3	Technical Availability & Data Gathering Index combined the Internal Energy Availability weighted at 60% and Total Energy Availability weighted at 40%.	30%	<i>Points</i>	96,70% = 70 % 97,40% = 100 % 97,9% & Data Gathering Completion = 130 %
	4	Safety EGP 2019 a) Execution of at least n. 120 Contractors Assessment in EGP perimeter; b) Group FR 2019 <=0,97 c) BL FR 2019 <= 0,64	20%	<i>Points</i>	a = 70 % a+b = 100 % a+b+c = 130 %

Obj. N. NOTES:

1	1) nella fase di valutazione l'impatto derivante dalle differenze nei tassi di cambio rispetto al budget, iper inflazione e variazioni nel perimetro di consolidamento rispetto alle ipotesi di budget verranno neutralizzate; 2) nella fase di valutazione le maturazioni e i rilasci derivanti da provvigioni straordinarie verranno neutralizzati; 3) nella fase di valutazione, i risultati della Globa Business Line sull'EBIT saranno soggette a ribilanciamento considerati i risultati del Margine Integrato Lordo a livello di Country. Per temi di rilevante indisponibilità sarà considerato un aggiustamento economico basato sulle ipotesi di budget per il meccanismo di ribilanciamento; 4) nella fase di valutazione l'impatto derivante dall'applicazione del IFRS 16 rispetto alle ipotesi di budget verrà neutralizzata
2	1) nella fase di valutazione l'impatto derivante dalle differenze nei tassi di cambio rispetto al budget, iper inflazione e variazioni nel perimetro di consolidamento rispetto alle ipotesi di budget verranno neutralizzate; 2) nella fase di valutazione le maturazioni e i rilasci derivanti da provvigioni straordinarie verranno neutralizzati; 3) Soglia di ingresso: Capex Asset Management dello stesso perimetro deve essere <= budget (129mEuro); altrimenti il target deve essere 0; 4) nella fase di valutazione l'impatto derivante dall'applicazione del IFRS 16 rispetto alle ipotesi di budget verrà neutralizzata
3	Lost Production Factor (%) a causa di "Limitazioni di rete" - per il perimetro di responsabilità - maggiore di quello dell'anno scorso (gap 2019 vs 2018) verrà riclassificato su Total Energy Availability. Lost Production Factor (%) a causa di "Disastro naturale", per il perimetro di responsabilità, verrà riclassificato su Total Energy Availability. Lost Production Factor (%) a causa di "Fabbisogno di mercato e di business", per il perimetro di responsabilità, verrà riclassificato sulla disponibilità totale di energia. La tecnologia Biomassa non è inclusa nel Calcolo KPI (*) Data Gathering completion significa: infrastruttura con almeno il 90% della capacità (MW al Q2 2019) di ciascun paese, definizione di un modello di dati basato su 61850/61400 per le tecnologie Hydro, Wind e Solar, mappatura e configurazione di 10 tag per unità di generazione, inclusi sottostazione e misurazione, ove disponibili

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA' DI UNITA'
ANNO 2019**

Funzioni	Objective Description	Weight	Unit of Measurement	Curve
Renewable Energies Italy O&M 3SUN	1 EBIT ENEL GREEN POWER Italy 2019	20%	<i>mn EUR</i>	938,30 = 70 % 952,60 = 100 % 965,40 = 130 %
	2 OPEX ENEL GREEN POWER Italy 2019	30%	<i>mn EUR</i>	636,20 = 70 % 633,20 = 100 % 629,20 = 130 %
	3 Production & Efficiency PV modules Factory a) Numero moduli HJT 2019 "Good" ≥ 104.000,00 b) Numero moduli HJT 2019 "Good" di cui a) AND efficienza media con Pmax > 360 W < 370 W c) Numero moduli HJT 2019 "Good" di cui a) AND efficienza media con Pmax ≥ 370 W	30%	<i>Points</i>	a = 70 % a+b = 100 % a+c = 130 %
	4 Safety EGP 2019 a) Execution of at least n. 120 Contractors Assessment in EGP perimeter; b) Group FR 2019 ≤ 0,97 c) BL FR 2019 ≤ 0,64	20%	<i>Points</i>	a = 70 % a+b = 100 % a+b+c = 130 %

Obj. N. NOTES:

1	1) nella fase di valutazione l'impatto derivante dalle differenze nei tassi di cambio rispetto al budget, iper inflazione e variazioni nel perimetro di consolidamento rispetto alle ipotesi di budget verranno neutralizzate; 2) nella fase di valutazione le maturazioni e i rilasci derivanti da provvigioni straordinarie verranno neutralizzati; 3) nella fase di valutazione, i risultati della Globa Business Line sull'EBIT saranno soggette a ribilanciamento considerati i risultati del Margine Integrato Lordo a livello di Country. Per temi di rilevante indisponibilità sarà considerato un aggiustamento economico basato sulle ipotesi di budget per il meccanismo di ribilanciamento; 4) nella fase di valutazione l'impatto derivante dall'applicazione del IFRS 16 rispetto alle ipotesi di budget verrà neutralizzata
2	1) nella fase di valutazione l'impatto derivante dalle differenze nei tassi di cambio rispetto al budget, iper inflazione e variazioni nel perimetro di consolidamento rispetto alle ipotesi di budget verranno neutralizzate; 2) nella fase di valutazione le maturazioni e i rilasci derivanti da provvigioni straordinarie verranno neutralizzati; 3) Soglia di ingresso: Capex Asset Management dello stesso perimetro deve essere ≤ budget (129mEuro); altrimenti il target deve essere 0; 4) nella fase di valutazione l'impatto derivante dall'applicazione del IFRS 16 rispetto alle ipotesi di budget verrà neutralizzata
3	Rientrano nel conteggio esclusivamente i moduli traccati "Good" definiti secondo le specifiche 3SUN.

Funzioni	Objective Description		Weight	Unit of Measurement	Curve
Global Renewable Energies Business Development Commercial Office Engineering&Construction Governance&Support HSE&Q Operation&Maintenance	1	EBIT ENEL GREEN POWER 2019 *	25%	<i>mn EUR</i>	3.287,80 = 70 % 3.357,00 = 100 % 3.391,50 = 130 %
	2	OPEX ENEL GREEN POWER 2019 *	25%	<i>mn EUR</i>	1.524,40 = 70 % 1.509,50 = 100 % 1.494,90 = 130 %
	3	Crescita Capacity 2019 Capacità addizionale costruita (incluso il perimetro deconsolidato)	30%	<i>MW</i>	2.900,00 = 70 % 3.000,00 = 100 % 3.029,00 = 130 %
	4	Safety EGP 2019 * a) Execution of at least n. 120 Contractors Assessment in EGP perimeter; b) Group FR 2019 <=0,97 c) BL FR 2019 <= 0,64	20%	<i>Points</i>	a = 70 % a+b = 100 % a+b+c = 130 %

Obj. N. NOTES:

1	1) nella fase di valutazione l'impatto derivante dalle differenze nei tassi di cambio rispetto al budget, iperinflazione e variazioni nel perimetro di consolidamento rispetto alle ipotesi di budget, verranno neutralizzate; 2) nella fase di valutazione verranno neutralizzati rilasci e accantonamenti straordinari 3) nella fase di valutazione, i risultati della Global Business Line sull'EBIT saranno soggette a ribilanciamento considerati i risultati del Margine Integrato Lordo a livello di Country. Per temi di rilevante indisponibilità sarà considerato un aggiustamento economico basato sulle ipotesi di budget per il meccanismo di ribilanciamento;
2	1) nella fase di valutazione l'impatto derivante dalle differenze nei tassi di cambio rispetto al budget, iperinflazione e variazioni nel perimetro di consolidamento rispetto alle ipotesi di budget, verranno neutralizzate; 2) nella fase di valutazione verranno neutralizzati rilasci e accantonamenti straordinari; 3) Soglia di ingresso: Capex Asset Management dello stesso perimetro deve essere <= budget (353mEuro); altrimenti il target deve essere 0;

Scheda Produttività Mercato Italia 2019

Consuntivo

Obiettivi		Unità di misura	Peso	Target Incentivazione	Curva Incentivo	Risultato	Punteggio
1	EBIT- Totale Mercato Italia 2019	mln€	30%	1.541	70%		
				1.573	100%		
				1.589	130%		
2	OPEX - Totale Mercato Italia 2019	mln€	20%	776	70%		
				761	100%		
				753	130%		
3	a) Contatore elettronico	on/off	30%	1 di 3	70%		
	b) Crash program			2 di 3	100%		
	c) Margine Integrato 4.817 M€			3 di 3	130%		
4	a) Execution of at least n. 240 Contractors Assessment in Italy perimeter	a),b),c)	20%	a	70%		
	b) Group FR 2019 <= 0,94			a+b	100%		
	c) Italy FR 2019 <= 1,26			a+b+c	130%		

Nota Obiettivo 3)

Crash program

Seconda wave di Crash Program entro Settembre 2019. Il delivery è rappresentato da un documento di business case con l'ipotesi di cessione di tutti i 1,207 miliardi di € di credito overdue over 2 anni (368 Mio SEN + 839 Mio Energia) con l'ipotesi di split del totale fra incassato, svalutato, necessità di accantonamento incrementale e di utilizzi del FSC. Anche in questo caso deve essere garantita la possibilità di partenza al trigger event definito da holding

Contatore Elettronico

Completamento del market test e rilascio definitivo di un prodotto marketing basato sull'offerta 2G entro dicembre 2019

**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA'/COMPETITIVITA' Anno 2019
GLOBAL DIGITAL SOLUTIONS**

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			CONSUNTIVO	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	1) Adozione di Application Programming Interface (API): 40 API pubblicate ed utilizzate in applicazioni ed iniziative (interne ed esterne) 2) Riduzione dell' Applications Backlog: 80% degli incident aperti dagli utenti finali e relativi alla produttività individuale (Business Application, Mail & Collaboration and Workplace Management) e chiusi con un lead time inferiore a 10 giorni lavorativi, come valore mensile sugli ultimi 6 mesi del 2019 3) Data driven / Utilizzo Unified Virtual Data Lake: A) Definizione processo data governance e rilascio in produzione data catalogue entro 31/08/2019 B) Mappatura nell'Unified Data Lake del 70% delle data sources presenti nel data catalogue entro il 31/12/2019 C) Definizione processo data quality entro il 30/07/2019	Operational Efficiency	10%	n°	1 su 3	2 su 3	3 su 3			
2	Implementazione del sistema DEP di Energy Management per l'acquisizione e la gestione in tempo reale dei dati di disponibilità e indisponibilità del parco impianti di produzione italiano. Accettazione al collaudo	Operational Efficiency	10%	data	entro 31/01/2020	entro 31/12/2019	entro 30/11/2019			
3	Service Requests: incremento del livello di automazione	Operational Efficiency	10%	%	58%	60%	65%			
4	Digi&N Italy. Iniziative in esercizio entro il 2019 (di cui 5 mandatorie***)	Business Efficiency	10%	n°	16 iniziative	18 iniziative	20 iniziative			
5	E&C Revolution: IUP Integrated User Platform: implemetazione delle seguenti "unit monitoring rooms": Project Management, Engineering, Time Cost & Risk Management, Plant Construction & Commissioning, Quality Assurance & Continuous improvement, Contract Management, Expediting & Logistic, HSEQ, Top Management	Business Efficiency	10%	n°	2 room	3 room	4 room			
6	1) Design e Sviluppo di un assistente disponibile per i dipendenti ENEL 2) Sviluppo di un portale unico Globale per l'accesso a tutti i servizi alla persona (P&O, IT SERVICES) 3) Creazione di una Dashboard con KPI HR di sintesi per la famiglia P&O ENEL	Operational efficiency	10%	n°	1 su 3	2 su 3	3 su 3			
7	1) Contatore Elettronico : Completamento del market test e rilascio definitivo di un prodotto marketing basato sull'offerta 2G entro dicembre 2019 2) Intelligenza Artificiale: Rilascio definitivo entro l'anno del progetto Evoluzione Relazione con il Cliente (AI platform) 3) Siti ATTIVATI (Power + Gas) dai canali digitali: 135.000	Business Efficiency	10%	n°	1 su 3	2 su 3	3 su 3			
8	1) Lancio del nuovo processo di Vendor Rating: disegno della nuova procedura di Vendor Rating, diffusione dei key new vendor rating elements all'interno del Procurement e tra i Fornitori, Vendor rating IT system release GATE: 80% delle awarded tenders nei report ufficiali devono avere date D0, D5 and D8 valide 2) Task 42 - prima release 3) Iniziative digitali: GP operational dashboard, Workload Management, Glassdoor AFC integration	Business Efficiency	10%	n°	1 su 3	2 su 3	3 su 3			
9	Digital Worker: diffusione degli attuali use case sugli impianti entro il 31/12	Business Efficiency	10%	n°	5	7	9			
10	OT Systems Assurance Check (Ethical Hacking, Pen Test, Vulnerability Assessment)	Business Efficiency	10%	n°	30 Check	35 Check	40 Check			

*** Iniziative mandatorie: 1) ADL 2.0 – Superamento limiti UO; 2) ADL 2.0 – Assegnazione Dinamica Lavori; 3) ADL 2.0 - Assegnazione Automatica Guasti; 4) IODA; 5) R-evolution

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ENEL X COUNTRY ITALIA - Anno 2019

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			CONSUNTIVO	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	EBITDA ENEL X ITALIA (nota 1, 2 e 3)	PROFIT	30%	Mn Euro	41,4	46,4	48,4			
2	a) E-City: 96k Punti Luce Acquisiti netti entro il 31 Dicembre (incluso Yousave) e 1.751 Avg Punti Luce nel corso del 2019 (inclusi Punti Luce Yousave) b) Condominium: EBT Target 50 M.ni Euro c) E-Industries: Portafoglio impianti CHP installati al 31 dicembre 2019 >= 62 MW (impianti attivi e in esercizio di proprietà JV ed EnelX) d) e-Mobility- Piano 2019 infrastrutture di ricarica installate: 4.154 dal 01.04.2019 al 31.12.2019 e) e-Home: Installazioni entro 31 Dicembre 2019: -Major Appliances >= 5k -Green Products >= 1,6k	BUSINESS	40%	N°	3 di 5	4 di 5	5 di 5			
3	a) Assessment di almeno 34 fornitori nel perimetro Enel X e completamento delle Azioni Critiche definite negli Extra Check On Sites 2.0 b) Group FR 2019 <=0,97 c) Global ENEL X FR 2019 <= 0,65 AND completamento delle Azioni di Miglioramento così come definite negli Extra Check On Sites 2.0;	SAFETY	30%	POINTS	a)	a)+b)	a)+b)+c)			

100%

0%

(1) Nella fase di consuntivazione gli impatti derivanti dai cambi valutari e variazioni del perimetro consolidato rispetto al budget saranno sterilizzati

(2) Nella fase di consuntivazione impatti derivanti da accantonamenti straordinari e rilascio fondi saranno sterilizzati

(3) Nella fase di consuntivazione gli impatti derivanti dall'applicazione dell'IFRS16 rispetto alle ipotesi di budget saranno sterilizzati. L'Ebitda comprende anche quello relativo a "condomini"

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ENEL X GLOBAL- Anno 2019

N.	Obiettivo	Indicatore	Peso	UdM	Valori di riferimento			CONSUNTIVO	VALORE	RISULTATO
					70%	100%	130%			
1	EBITDA ENEL X (nota 1, 2 e 3)	PROFIT	30%	Mn Euro	122	133	138			
2	a) e-Mobility: Piano 2019 infrastrutture di ricarica installate: 5.000 b) e-Industries Demand Response: 75% Ricavi 2020 + 50% Ricavi 2021 (@385 Mn Euro) c) e-Home: Sviluppo del modello di business delle carte di credito in almeno 1 Country d) e-City: Lancio del servizio di Illuminazione Pubblica in almeno una nuova Country (minimo un contratto o una partnership firmata)	BUSINESS	40%	N°	2 di 4	3 di 4	4 di 4			
3	a) Assessment di almeno 34 fornitori nel perimetro Enel X b) Group FR 2019 <=0,97 c) Global ENEL X FR 2019 <= 0,65	SAFETY	30%	Points	a)	a)+b)	a)+b)+c)			

100%

0%

(1) Nella fase di consuntivazione gli impatti derivanti dai cambi valutari e variazioni del perimetro consolidato rispetto al budget saranno sterilizzati

(2) Nella fase di consuntivazione impatti derivanti da accantonamenti straordinari e rilascio fondi saranno sterilizzati

(3) Nella fase di consuntivazione gli impatti derivanti dall'applicazione dell'IFRS16 rispetto alle ipotesi di budget saranno sterilizzati. L'Ebitda comprende anche quello relativo a "condomini"

GLOBAL PROCUREMENT

N.	Obiettivi	Indicatore	U.d.m.	Peso	Target			Consuntivo	Valore	Risultato
					70%	100%	130%			
1	Should cost	Applicazione della leva "Should Cost" minimo al 60% delle gare maggiori di 1,5 Mn€ (di cui almeno il 25% categorizzate come "clean sheet") ¹	%	20%	on - off					
2	Spot orders	% degli spot orders totali con lead time medio <=30 gg ²	%	20%	70%	85%	100%			
3	Saving	Efficienza del Procurement (performance rispetto all'evoluzione del mercato) - Variazione tra prezzo attuale e prezzo inerziale stimato sulla base dell'evoluzione dello scenario, basato sulle Curve di Costo Standard ³	%	20%	2%	3%	4,5%			
4	Data Quality	80% delle gare aggiudicate (da report ufficiali) con date "D0", "D5" e "D8" valide	%	20%	on - off					
5	Safety	a) Execution of at least n. 240 Contractors Assessment in Italy perimeter; b) Group FR 2019 <= 0,94; c) Italy FR 2019 <= 1,26.	punti	20%	a	a+b	a+b+c			
					100%					0%

NOTE

(1) Escluse le gare riferite a Gruppi Merceologici fuori perimetro (come condiviso con le Procurement Units). Gare aggiudicate tra il 01/04/2019 e il 31/12/2019

(2) Lead time medio mensile per processi di gara classificati come "Spot orders", raggiunto prima del 31/12/2019.

(3) Calcolo effettuato sull'ammontare negoziato 2019 sul perimetro coperto dalle Curve di Costo Standard. Effetti CPI, FX e commodity considerati.

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ QUALITA' DI UNITA' GLOBAL TRADING - PERIMETRO ITALIA						
Anno 2019 - Cassa 2020						
OBIETTIVO	PESO	UM	CURVA	Consuntivo	Risultato	% punteggio
Integrated Gross Margin Italy 2019 ¹	40%	Mn€	4.816,80 = 70% 4.890,20 = 100% 4.928,60 = 130%			0%
OPEX Global Trading Italy 2019 ²	30%	Mn€	121,90 = 70% 120,70 = 100% 119,50 = 130%			0%
Safety GBL Trading 2019 ³ a) Entry level: Group FR 2019 <= 0,99 b) Target: Group FR 2019 <= 0,97 c) Over performance: Group FR 2019 <= 0,94	30%	Attività	a) = 70% a)+b) = 100% a)+b)+c) = 130%			0%
	100%					0%

NOTES:

(1) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized.
In the evaluation phase extraordinary provision's accrual and releases will be neutralized

(2) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized.
In the evaluation phase extraordinary provision's accrual and releases will be neutralized.

In the evaluation phase the impact deriving from IFRS 16 application respect to budget hypothesis will be neutralized

(3) Fatal accidents during travel on duty occurred both to Enel employees and contractors are accounted in the frequency rate

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/ QUALITA' DI UNITA' GLOBAL TRADING - PERIMETRO GLOBAL						
Anno 2019 - Cassa 2020						
OBIETTIVO	PESO	UM	CURVA	Consuntivo	Risultato	% punteggio
Integrated Gross Margin Global Trading 2019 ¹	40%	Mn€	12.544,00 = 70% 12.735,20 = 100% 12.799,00 = 130%			0%
OPEX Global Trading 2019 ²	30%	Mn€	272,20 = 70% 269,40 = 100% 266,60 = 130%			0%
Safety GBL Trading 2019 ³ a) Entry level: Group FR 2019 <= 0,99 b) Target: Group FR 2019 <= 0,97 c) Over performance: Group FR 2019 <= 0,94	30%	Attività	a) = 70% a)+b) = 100% a)+b)+c) = 130%			0%
	100%					0%

NOTES:

(1) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized.
In the evaluation phase extraordinary provision's accrual and releases will be neutralized

(2) In the evaluation phase the impacts deriving from differences in currencies exchange rates respect to budget, hyperinflation and variations in consolidation perimeter respect to budget hypothesis will be neutralized.
In the evaluation phase extraordinary provision's accrual and releases will be neutralized.

In the evaluation phase the impact deriving from IFRS 16 application respect to budget hypothesis will be neutralized

(3) Fatal accidents during travel on duty occurred both to Enel employees and contractors are accounted in the frequency rate