



ENEL Premio di Risultato 2012 - 2014

Coerentemente con le Linee Guida condivise lo scorso 1 dicembre c.a., nella tarda serata di ieri è stato sottoscritto l'Accordo sul nuovo Premio di Risultato per i Dipendenti ENEL che, oltre a incrementare considerevolmente il salario variabile in funzione dell'andamento dell'Impresa nel suo complesso e della Unità produttiva di appartenenza, fa assumere alla Contrattazione Aziendale una dimensione insostituibile sia per la tutela dei Lavoratori, sia creare le condizioni di sviluppo dell'Impresa.

Il nuovo Premio di Risultato introduce alcune importanti novità e, salvaguardando la necessità di garantire tutti i Lavoratori, consente di riconoscere l'eccellenza ed il maggior impegno.

Di seguito i contenuti più qualificanti dell'Intesa:

Decentramento e tempistica: rispetto al passato, la definizione della Produttività/Qualità è stata attribuita al livello periferico (RSU e OO.SS), nel quale si svilupperanno veri e propri confronti con l'Azienda entro il mese di febbraio di ogni anno per la definizione degli obiettivi, dei pesi e dei target.

Ripartizione del Premio: per evitare che l'andamento dei mercati finanziari, unitamente alla rimodulazione delle politiche industriali per far fronte alla crisi (es. investimenti e struttura dei costi), si scarichi sulla certezza di erogazione, sono state spostate risorse dalla Redditività alla Produttività/Qualità. Ciò, inoltre, consentirà di legare il Premio a fattori produttivi più alla portata dei Lavoratori.

Riconoscimento del merito individuale: accogliendo la nostra richiesta, i Premi individuali saranno aggiuntivi rispetto alla Produttività erogata alla generalità dei lavoratori dell'Unità produttiva. Detti Premi, attribuiti sulla base della Performance Revue, estesa anche alle figure operaie, verranno destinati alla Previdenza complementare e saranno oggetto di discussione "trasparente" in fase di consuntivo a livello locale.

Quadri: per coloro che non sono destinatari di forme premiali individuali (es. MBO), seppur in misura più contenuta rispetto ad Impiegati e Operai (in quanto i Quadri sono già destinatari di altri tipi di emolumenti contrattuali), è stata prevista l'erogazione della Redditività e della Produttività.

Previdenza Complementare: in forma volontaria, sarà possibile destinare al FOPEN una parte del Premio in cifra fissa.

Parte economica: Il Premio, tra Redditività e Produttività/Qualità si incrementa nel triennio del **18%**, prevedendo la seguente crescita (dati riferiti alla categoria Bss).

Vecchio Accordo	Nuovo Accordo		
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014
€ 2010	€ 2070	€ 2190	€ 2370

L'Accordo, che rinnova questo fondamentale Istituto economico contrattuale entro i termini di scadenza (31 dicembre 2011), ha un valore maggiore se rapportato alla difficile congiuntura finanziaria ed economica dalla quale non sono esenti le Imprese elettriche, ma anche perché consente il riconoscimento economico del contributo dato dai Lavoratori nel far superare la crisi alle Aziende.

L'obiettivo principale di FILCTEM - FLA EI - UILCEM era quello di mettere in sicurezza questa parte del salario e, al contempo, rinnovare l'Accordo sul Premio di Risultato per renderlo adeguato ai tempi ed alle mutate condizioni del lavoro elettrico, sempre più calato in un contesto competitivo.

Roma, 21 dicembre 2011

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM-CGIL FLA EI- CISL UILCEM-UIL**