

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 luglio 2021 si sono incontrati Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle società controllate appartenenti alle aree contrattuali Energia e Petrolio e Industria Chimica e le Segreterie Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL per definire l'impianto del Premio di Risultato (ovvero Premio di Partecipazione) riferito al periodo di competenza 2021-2023.

### Premessa

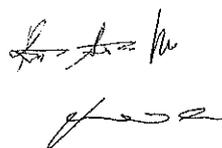
Eni e le Organizzazioni Sindacali confermano il premio di risultato quale ulteriore elemento che promuovendo e sostenendo l'apporto costruttivo e dinamico delle lavoratrici e dei lavoratori, in una logica di coerenza con i mutamenti del mercato e con le trasformazioni aziendali in atto, ha favorito il progresso di un sistema partecipativo che, insieme alle altre iniziative di welfare intraprese, ha consentito di coniugare le scelte industriali aziendali e gli obiettivi di produttività, con le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il perdurare di scenari economici caratterizzati da aspetti di incertezza e volatilità con cui l'azienda deve confrontarsi quotidianamente nell'ambito del mercato globale nonché gli effetti della pandemia Covid-19, hanno confermato l'esigenza di continuare a mantenere relazioni ancor più efficaci e partecipative per accompagnare i processi di trasformazione in atto quali fattori importanti per il successo e la competitività, tra l'altro elementi recentemente ribaditi dalle parti con la sottoscrizione del nuovo protocollo di relazioni industriali "Insieme - Modello di relazioni industriali a supporto del percorso di transizione energetica".

### **Tutto ciò premesso**

le Parti nel confermare la struttura generale di premio individuata con il precedente impianto, anche alla luce delle recenti interpretazioni della vigente normativa, ne hanno analizzato i diversi elementi al fine di individuare aspetti di possibile evoluzione e miglioramento.

A tale proposito, è stato condiviso di individuare strumenti caratterizzati da sempre maggiore efficacia nel riconoscere il contributo assicurato dalle lavoratrici e dai lavoratori per il conseguimento degli obiettivi aziendali di competitività ed approfondita la struttura del premio di risultato per il periodo 2021-2023 e le relative modalità di attuazione nel periodo di vigenza.



## 1. Struttura del Premio di Risultato

Il premio di risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti rappresentativi delle performances. Tali parametri devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensibilità e verificabilità secondo le modalità descritte nel punto seguente.

In un'ottica di stretta correlazione tra il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori e l'erogazione del premio, le parti convengono di incentrare la misurazione dei risultati aziendali su parametri in grado di apprezzare specificamente la produttività della linea di business/sito/unità/reparto.

I risultati dei parametri di produttività sono determinati in funzione della performance espressa sulla base di una scala di punteggio 0-100, con importo del valore punto uguale per tutte le linee di business/società. Al fine di accrescere il livello di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori e migliorare la cultura della performance, l'individuazione dei parametri di produttività, il cui processo di definizione dovrà essere sviluppato in via privilegiata a livello locale, potrà anche contenere elementi collegati alle dimensioni economiche dei siti produttivi. Ciò potrà consentire di cogliere, con la maggiore



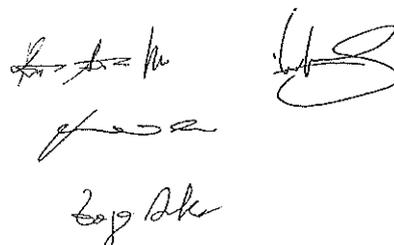
specificità possibile, quegli elementi che si ritengono importanti ai fini del miglioramento della competitività delle diverse unità lavorative.

Al fine di perseguire una complessiva uniformità delle tempistiche di svolgimento della fase di determinazione degli obiettivi, nonché di preservare il carattere di variabilità nell'ammontare delle erogazioni del premio di risultato le parti, nell'ottica di cogliere risultati sfidanti e in una logica di coerenza del premio di risultato, a partire dal premio di competenza 2022, si impegnano a concludere gli accordi per la definizione degli obiettivi di produttività entro il mese di maggio di ogni anno di competenza; in tal caso verrà riconosciuto il 2% del valore del premio.

Per il premio di competenza 2021, ai fini del riconoscimento del 2% del valore del premio, la conclusione degli accordi per la definizione degli obiettivi di produttività, dovrà avvenire entro il 13 agosto 2021.

## **2. Meccanismi operativi**

Le Parti definiranno annualmente a livello locale un macro-obiettivo di linea di business/sito/unità/reparto (ad esempio: qualità, efficienza, innovazione, ecc.) il cui raggiungimento sia misurabile e verificabile in modo obiettivo attraverso un massimo di tre indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. Il macro-obiettivo di linea di

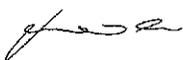


business/sito/unità/reparto si considererà raggiunto se almeno uno degli indicatori individuati presenti un risultato incrementale rispetto ad un periodo congruo definito dalle parti. Gli indicatori definiti devono essere, infatti, alternativamente validi a rappresentare la performance di produttività descritta nel macro-obiettivo.

Con riferimento ai possibili indicatori, sono riportate qui di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- volumi di produzione;
- efficienze impianti;
- rispetto tempi avanzamento lavori;
- indici di soddisfazione del cliente (Interno/esterno);
- rispetto tempi consegna (lavori/prodotti);
- kpi gestionali;
- riduzione consumi energetici;
- kpi sicurezza (ad esempio prevenzione e formazione);
- kpi ambientali (ad esempio riduzione produzione rifiuti);
- kpi legati alla transizione energetica.

Ad ognuno degli indicatori individuati verrà attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione della performance relativa al macro-



obiettivo. Il peso di ciascun indicatore non potrà comunque superare il 50%. La definizione dei pesi dei diversi indicatori avverrà facendo riferimento ad una valorizzazione complessiva pari a 100.

Per ciascun indicatore verranno inoltre individuati un obiettivo minimo (Pm) ed uno massimo (PM). Il risultato consuntivo (Pc) dei singoli indicatori di Produttività verrà pertanto misurato riferendolo ai suddetti obiettivi, andando a determinare dei corrispondenti valori di punteggio in applicazione della seguente formula:

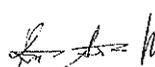
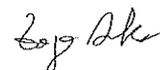
$$\frac{Pc - Pm}{PM - Pm} \times 100$$

PM – Pm

Il punteggio complessivo relativo alla Produttività di Linea di Business (PLB) verrà determinato come somma dei punteggi ponderati conseguiti per ciascun indicatore.

Nei casi descritti di seguito, opereranno dei meccanismi di compensazione fra i punteggi ponderati registrati per ciascuno dei diversi indicatori definiti dalle parti.

Nel caso in cui il punteggio conseguito su uno o più indicatori sia maggiore di 100 prima della ponderazione, i punti eccedenti tale soglia, fino ad un massimo di 15 per ognuno, ponderati in ragione del peso

attribuito all'indicatore di origine, saranno utilizzati per incrementare il punteggio ponderato conseguito sugli indicatori che hanno registrato punteggi inferiori a 100.

Il punteggio ponderato complessivo della componente Produttività di Linea di Business (PLB) dovrà essere in ogni caso compreso tra 0 e 100.

Ai fini della determinazione dell'ammontare del premio di risultato, al punteggio ponderato complessivo realizzato sarà associato un valore economico, determinato secondo il principio della proporzionalità, sulla base di un valore punto riferito al parametro medio convenzionale, riparametrato sulla base delle scale parametriche riportate nell'allegato 1 al presente verbale di accordo; inoltre, al fine di riconoscere in modo più significativo la partecipazione dei lavoratori ai risultati di Eni in uno scenario complesso, le parti convengono che il predetto valore punto sia determinato attraverso la somma di due componenti:

valore punto base + valore punto aggiuntivo.

Il valore punto base è pari a 15 € per l'anno 2021, 15,50 € per l'anno 2022 e 15,80 € per l'anno 2023.

Il valore punto aggiuntivo è variabile in funzione dei risultati economici aziendali conseguiti nell'anno di riferimento, sulla base della seguente

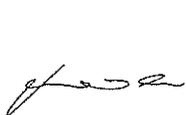


tabella che individua l'importo del valore punto aggiuntivo per ciascun valore di Ebitda (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*) Adjusted, con intervallo pari a 500 M€.

EBITDA ADJ (M€)	Valore Punto Aggiuntivo 2021 (€)	Valore Punto Aggiuntivo 2022 (€)	Valore Punto Aggiuntivo 2023 (€)
x <8.000	3,75	3,75	3,75
8.000	3,84	3,86	3,87
8.500	3,88	3,91	3,94
9.000	3,95	3,99	4,02
9.500	4,04	4,08	4,12
10.000	4,15	4,19	4,22
10.500	4,29	4,35	4,42
11.000	4,44	4,53	4,62
11.500	4,62	4,73	4,84
12.000	4,81	4,93	5,06
12.500	5,02	5,17	5,31
13.000	5,25	5,41	5,58
13.500	5,49	5,67	5,85
14.000	5,75	5,95	6,15
14.500	6,02	6,24	6,46
15.000	6,31	6,55	6,78
15.500	6,60	6,85	7,10
16.000	6,91	7,17	7,43
16.500	7,22	7,48	7,74
17.000	7,55	7,81	8,07
17.500	7,88	8,14	8,40
18.000	8,22	8,48	8,74
18.500	8,56	8,82	9,08
19.000	8,91	9,17	9,43
19.500	9,27	9,53	9,79
20.000	9,62	9,88	10,14
20.500	9,98	10,24	10,50
21.000	10,34	10,60	10,86

21.500	10,70	10,96	11,22
22.000	11,05	11,31	11,57
22.500	11,41	11,67	11,93
23.000	11,76	12,02	12,28
23.500	12,11	12,37	12,63
24.000	12,45	12,71	12,97
24.500	12,79	13,05	13,31
25.000	13,12	13,38	13,64
x>25.000	= 13,12 + (a)	= 13,38 + (a)	= 13,64 + (a)

Il calcolo degli importi intermedi avverrà attraverso un criterio proporzionale, sulla base della seguente formula:

$Vp \text{ limite inf} + (Vp \text{ limite sup} - Vp \text{ limite inf}) * (EBITDA \text{ Adj anno di competenza} - EBITDA \text{ limite inf}) / 500.$

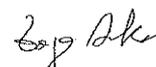
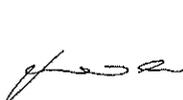
Per risultati di Ebitda Adjusted inferiori a 8.000 M€ il valore punto aggiuntivo sarà pari a 3,75 €.

Per risultati di Ebitda Adjusted superiori a 25.000 M€ il valore punto aggiuntivo sarà pari a 13,12 € + (a) per il 2021, 13,38 € + (a) per il 2022, 13,64 € + (a) per il 2023, dove (a) = 0,10 € per ogni 500 M€ di Ebitda aggiuntivi (rispettando il criterio di proporzionalità per valori intermedi).

### 3. Assenteismo per malattia

Con riferimento alla determinazione del calcolo dell'assenteismo per malattia l'Azienda, a decorrere dall'anno di competenza 2021, dopo avere rappresentato in apposito incontro a livello di RSU/Strutture Sindacali Territoriali il tasso di assenteismo per malattia rilevato, procederà, nelle unità produttive in cui permangano tassi di assenteismo per malattia superiori al 3,7%, a riproporzionare l'importo del premio di risultato, da erogare all'individuo, sulla base delle ore effettivamente lavorate, secondo la seguente regola:

- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 3,7% e fino al 4,2%, decremento del 5%, del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 4,2% e fino al 4,7% decremento del 10% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia superiore al 4,7% e fino al 5,2%, decremento del 15% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- per tasso di assenteismo individuale per malattia oltre il 5,2%, decremento del 20% del valore consuntivato del premio individuale nell'anno di riferimento.

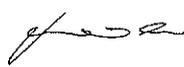


Ai fini della determinazione delle percentuali di assenteismo, sono da considerare le seguenti causali: malattia, indisposizione e cure termali. Non sono considerate ai fini del computo le malattie continuative con durata superiore a 15 giorni. A livello locale con le RSU verranno comunque analizzati casi di patologie gravi e/o croniche.

Nel corso dell'anno di riferimento in appositi incontri a livello locale, fra la Direzione Aziendale e la RSU/Strutture Sindacali Territoriali, saranno analizzati i dati e il loro andamento. In sede di consuntivazione dei risultati della produttività, a livello locale, la Direzione Aziendale comunicherà alla RSU/Strutture Sindacali Territoriali anche le risultanze del tasso di assenteismo medio per malattia, così come definito negli incontri a livello aziendale, registrato l'anno precedente nell'unità produttiva.

In relazione a quanto sopra, la somma degli importi non erogati ai lavoratori verrà suddivisa tra gli altri lavoratori dell'unità produttiva che avranno mantenuto il tasso di assenteismo individuale per malattia al di sotto del 3,7%.

Percorsi particolarmente virtuosi daranno luogo a interventi migliorativi nell'ambito del premio di risultato nella seguente misura:

11

- ✓ nelle unità produttive in cui il tasso di assenteismo per malattia si attesti tra il 2,7% e il 3,7%, incremento del 2% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento;
- ✓ nelle unità produttive in cui il tasso di assenteismo per malattia si attesti al di sotto del 2,7%, incremento del 2,5% del valore consuntivato del premio individuale dell'anno di riferimento.

La base di calcolo sulla quale saranno applicate le percentuali di incremento/decremento sarà il valore, già riparametrato per categoria, pari alla sommatoria dei consuntivi della componente di Produttività di Linea di Business (PLB), comprensiva del valore punto aggiuntivo di cui al capitolo 2 (Meccanismi operativi) ed eventuale incremento relativo ai tempi di definizione degli obiettivi di produttività di cui al capitolo 1 (Struttura del Premio di risultato).

#### **4. Unità Produttive**

Le parti hanno approfondito i temi correlati ai tempi di definizione degli obiettivi di produttività di cui al capitolo 1 ed alla rilevazione del tasso di assenteismo per malattia di cui al capitolo 3 convenendo, anche coerentemente al nuovo assetto organizzativo di Eni, di individuare le unità produttive ai fini delle suddette rilevazioni dei parametri di



produttività e del tasso di assenteismo, come riportato nell'allegato 2 al presente verbale di accordo.

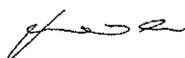
Inoltre le Parti, al fine di agevolare il perseguimento della determinazione degli obiettivi di produttività di ogni anno di competenza nei tempi indicati al capitolo 1, hanno convenuto sull'individuazione di un processo sindacale snello e veloce, attraverso soluzioni di interlocuzione semplificata del percorso negoziale che si realizzi demandando il confronto alle RSU e/o Organizzazioni Sindacali Territoriali competenti, rappresentative di più di 15 lavoratori della linea di business/società interessata delle unità produttive utili ai fini del presente accordo.

Ove necessario, gli incontri potranno svolgersi anche mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici di collegamento da remoto.

## **5. Criteri di erogazione**

### 5.1 Competenze

Il premio di risultato, valorizzato sulla base di quanto previsto ai precedenti capitoli 1, 2 e 3, viene erogato nell'anno successivo a quello di competenza.



## 5.2 Criteri di erogazione relativi alla presenza

Il premio di risultato viene erogato ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo finalizzato ad erogare la competenza (accordo di erogazione), in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza.

In particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa in Italia nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi e le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

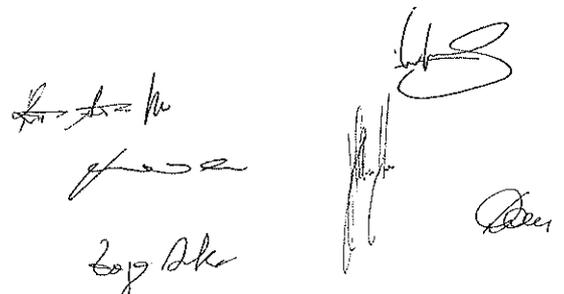
Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.

L'erogazione del premio di risultato viene riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione.

Tipologie rapporti di lavoro:

- o Part-time

La misura del premio di risultato per i dipendenti operanti con contratto di lavoro a tempo parziale, viene determinata tenendo conto del rapporto esistente fra orario di lavoro contrattuale ed orario part-time

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures in the middle, one larger and more stylized signature on the right, and a smaller signature or set of initials at the bottom right.

svolto dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nel corso dell'anno di competenza.

- o Distacchi transitori Italia (tra società di Eni o relativi a contrattazione collettiva)

Il premio di risultato viene erogato in dodicesimi proporzionalmente ai singoli periodi di servizio in Italia nel corso dell'anno di competenza.

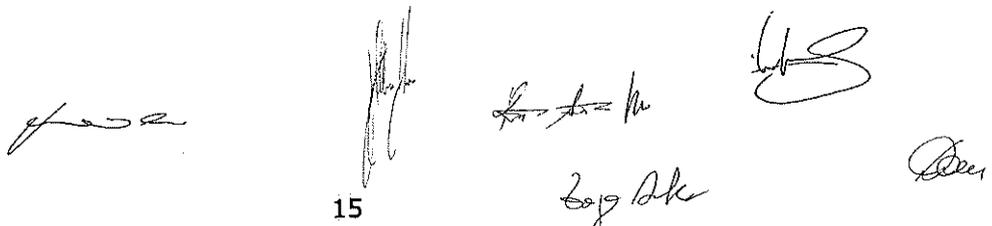
- o Distacchi propedeutici al trasferimento e trasferimenti Italia (interni ad Eni e tra società di Eni)

Il premio di risultato viene erogato considerando l'eventuale periodo di trasferta/distacco propedeutico al trasferimento/assegnazione quale servizio prestato presso la sede/società di destinazione, in dodicesimi proporzionalmente ai singoli periodi di servizio in Italia nel corso dell'anno di competenza.

Eventuali casi di trasferimenti collettivi saranno oggetto di approfondimento tra la funzione Relazioni Industriali Eni e le Segreterie Nazionali.

- o Distacchi o trasferimenti all'estero

I dipendenti che vengono distaccati o trasferiti all'estero nel corso dell'anno di competenza percepiscono il premio di risultato dalla società

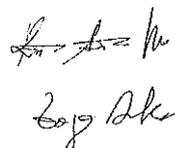
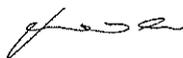
A collection of handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left, a vertical signature in the center, and several smaller signatures on the right.

di origine in riferimento e proporzione ai mesi di servizio effettivo prestato in Italia. Per tale personale sarà erogato esclusivamente l'importo consuntivato del premio di risultato (senza eventuali incrementi/decrementi legati al tasso di assenteismo per malattia di cui al capitolo 3).

Il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato nell'anno non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva di appartenenza.

o Contratti di lavoro a tempo determinato

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato che successivamente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo giunge ad interruzione per scadenza dei termini contrattuali individuali antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di premio di risultato pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di premio di risultato per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al presente paragrafo 5.2.

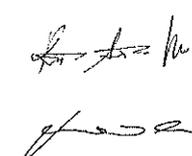


In tal caso, il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva.

o Contratto di apprendistato

La misura del premio di risultato per i dipendenti con contratto di apprendistato viene determinata in coerenza con l'inquadramento individuale alla data di sottoscrizione delle erogazioni e della eventuale percentualizzazione della retribuzione senza eventuali incrementi/decrementi legati al tasso di assenteismo per malattia di cui al capitolo 3.

Ai dipendenti con contratto di apprendistato che successivamente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo giunge ad interruzione antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di premio di risultato pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di premio di risultato per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al presente paragrafo 5.2.



In tal caso, il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva.

## **6. Opere e Servizi di Welfare**

Le Parti, con il verbale di accordo del 31 marzo 2017 hanno individuato gli ambiti di accesso a servizi e opere di welfare, in conformità alle previsioni normative, di seguito riepilogati.

### 6.1 Conversione del premio di risultato in opere e servizi di welfare

Le Parti hanno condiviso l'opportunità di prevedere, su scelta del dipendente, la conversione del premio di risultato in opere e servizi di welfare generale contrattuale e aziendale, articolata sulla base delle tipologie previste dal Testo Unico per le Imposte sui Redditi di cui a titolo esemplificativo:

- servizi educativi e di istruzione;
- servizi ricreativi;
- salute;
- servizi di assistenza sociale;
- mobilità;
- beni di consumo e facilities;



- servizi di assistenza sanitaria;
- rimborso degli interessi passivi su mutui contratti a fronte di acquisto, costruzione, ristrutturazione di prime o seconde case.

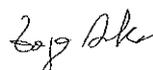
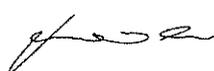
## 6.2 Regole di conversione del premio di risultato in opere e servizi di welfare

Le Parti hanno condiviso che il dipendente, in alternativa al totale pagamento dell'importo individuale del premio di risultato, potrà scegliere di fruire di una quota del suddetto importo in forma di opere e servizi di welfare sopra esposti, secondo le seguenti opzioni:

- per una quota pari al 20%;
- per una quota pari al 30%;
- per una quota pari al 40%;
- per una quota pari al 50%.

Ogni anno, preliminarmente alla definizione delle erogazioni del premio di risultato dell'anno di competenza precedente, i lavoratori interessati potranno esprimere la scelta di pagamento in unica soluzione del 100% dell'importo del premio, rinunciando alle possibilità di conversione di cui al presente capitolo "6. Opere e Servizi di Welfare".

La suddetta scelta del dipendente verrà valorizzata in funzione del premio di risultato individuale, ottenuto e determinato secondo



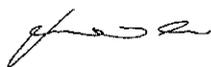
l'applicazione dei criteri previsti al capitolo 5 dal presente verbale di accordo.

Sarà facoltà del dipendente utilizzare la quota di conversione del premio di risultato per il pagamento della quota a carico dipendente dell'iscrizione per l'annualità successiva ai Fondi Sanitari previsti dai CCNL di Settore, Fasie e Faschim, con versamento in un'unica soluzione corrispondente all'opzione già in essere a carico del lavoratore, anche in coerenza con il verbale di accordo del 4 luglio 2017 (Protocollo Welfare), la successiva integrazione del 22 dicembre 2020 ed eventuali ulteriori accordi che dovessero essere sottoscritti per tale ambito.

Sarà altresì facoltà del dipendente titolare di una posizione individuale nel Fondo di Previdenza Complementare Integrativa Fondenergia, destinare il valore della quota convertita in opere e servizi di welfare di cui sopra, in tutto o in parte, al versamento nella suddetta posizione, secondo le seguenti opzioni:

- per una quota pari al 25%;
- per una quota pari al 50%;
- per una quota pari al 75%;
- per una quota pari al 100%.

Le eventuali suddette scelte potranno essere espresse entro il termine di 30 giorni (di calendario) dalla sottoscrizione dell'accordo sindacale

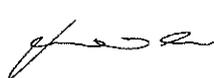


per la consuntivazione degli importi del premio di risultato di ogni anno di competenza, compresa la destinazione dell'eventuale quota residua di conversione (pagamento in denaro con assoggettamento fiscale e contributivo o destinazione al Fondo di Previdenza Complementare Fondenergia).

Per la fruizione di opere e servizi di welfare, nei limiti di disponibilità dell'opzione prescelta, i dipendenti interessati utilizzeranno una piattaforma appositamente costituita. I dipendenti potranno utilizzare la suddetta piattaforma sia per fruire direttamente di opere e servizi di welfare disponibili nella stessa che per presentare richiesta di rimborso per opere e servizi già fruiti, coerentemente con quanto previsto dalla normativa fiscale applicabile.

Qualora alla data del 30 novembre di ogni anno, il dipendente non avesse utilizzato, in tutto o in parte, la quota destinata alla fruizione in forma di opere e servizi di welfare, l'importo della quota non utilizzato sarà destinato secondo la scelta precedentemente fatta dal dipendente (pagamento in denaro con assoggettamento fiscale e contributivo o destinazione al Fondo di Previdenza Complementare Fondenergia).

6.2.1 Nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che dovessero intervenire prima della consuntivazione del premio di risultato attraverso la sottoscrizione del verbale di accordo



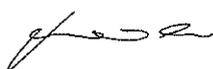
sindacale, si applicheranno le regole di cui al presente verbale di accordo, capitolo 7 "Cessazione del rapporto di lavoro".

6.2.2 In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro (risoluzione consensuale, dimissioni, ecc.) intervenuti tra la data di consuntivazione del premio di risultato attraverso la sottoscrizione del verbale di accordo sindacale e la data di scadenza dell'opzione di conversione del premio di risultato in opere e servizi di welfare da parte del dipendente, il premio di risultato sarà liquidato in busta paga.

6.2.3 In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro (risoluzione consensuale, dimissioni, ecc.) intervenuti dopo che il dipendente abbia optato per la conversione del premio di risultato in opere e servizi di welfare e prima della data del 30 novembre, si applicheranno le regole di cui al paragrafo 6.2, con riferimento alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

### 6.3 Pacchetto aggiuntivo per opere e servizi di welfare

6.3.1 Le Parti hanno inoltre condiviso il riconoscimento, successivamente alla data del 30 novembre, di un pacchetto aggiuntivo destinato ad opere e servizi di welfare pari al 20% della quota di premio di risultato convertita dal dipendente ed

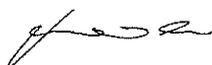
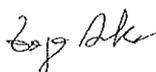


effettivamente fruita in opere e servizi di welfare. L'eventuale quota residua di conversione al 30 novembre di ogni anno destinata al Fondo di Previdenza Complementare Fondenergia, concorre al riconoscimento del pacchetto aggiuntivo destinato ad opere e servizi di welfare.

Il suddetto pacchetto aggiuntivo per opere e servizi di welfare, dovrà essere inderogabilmente utilizzato entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Qualora alla suddetta data del 30 aprile, il dipendente non avesse utilizzato parte del pacchetto aggiuntivo di cui sopra, non potendo quest'ultimo essere fruito in maniera diversa da opere e servizi di welfare (ad esempio pagamento in denaro), l'importo residuo del pacchetto aggiuntivo non utilizzato sarà destinato automaticamente a Fondenergia.

Nel caso in cui il lavoratore non fosse titolare di una posizione individuale in Fondenergia, l'eventuale quota residua sarà destinata al Fasen; al riguardo l'Azienda verserà in un'unica soluzione il saldo delle quote mensili residue, relative al pagamento dell'iscrizione all'anno corrente.

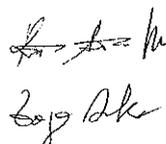


6.3.2 In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro (risoluzione consensuale, dimissioni, ecc.) intervenuti nel periodo tra il riconoscimento del pacchetto aggiuntivo e la data del 30 aprile si applicheranno le regole di cui al paragrafo 6.3.1, con riferimento alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il valore dei servizi e opere di welfare fruiti non rappresenta base di calcolo per altri istituti contrattuali, così come non comporta accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

I soggetti destinatari dell'offerta di opere e servizi di welfare sopra specificati, sono individuati nei dipendenti di Eni e Società controllate ai quali sono applicati il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria Chimica nonché il presente verbale di accordo sull'impianto del Premio di risultato 2021-2023 - in particolare al paragrafo 5.2 "*Criteri di erogazione relativi alla presenza*".

In considerazione della particolare natura e rilevanza per i lavoratori dei temi relativi a opere e servizi di welfare, sarà cura della funzione di Relazioni Industriali Eni e delle Segreterie Nazionali, approfondire in specifici incontri le risultanze dell'adesione da parte dei lavoratori alla conversione del premio di risultato in opere e servizi di welfare, al fine

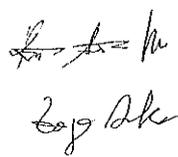


di analizzarne l'andamento e valutarne possibili miglioramenti, oltre a verificare gli eventuali residui complessivi del pacchetto aggiuntivo non utilizzato dai lavoratori e, fatti salvi gli assoggettamenti fiscali e contributivi, deciderne la destinazione dell'importo complessivo.

Le materie oggetto del presente capitolo 6 "Opere e Servizi di Welfare" troveranno applicazione in costanza della vigente normativa fiscale e contributiva: le parti si incontreranno per effettuare specifici approfondimenti qualora dovessero verificarsi modifiche rispetto alla normativa fiscale applicabile.

## **7. Cessazione del rapporto di lavoro**

Al personale il cui rapporto di lavoro cessa per risoluzione consensuale individuale o per procedure sindacali di cessazione in forma collettiva, successivamente alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo e prima della consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di premio di risultato pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di premio di risultato per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al paragrafo 5.2.



In tal caso, il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva.

## **8. Lavoratori in rapporto di somministrazione**

I lavoratori utilizzati nel corso dell'anno di competenza con lo strumento della somministrazione lavoro nelle linee di business/società per le quali trova applicazione il presente accordo, hanno diritto alla corresponsione del premio di risultato, esclusivamente e limitatamente per quanto previsto al capitolo 5 del presente verbale di accordo, secondo modalità applicative e criteri analoghi a quelli definiti per i dipendenti delle stesse.

La corresponsione degli importi dovuti per i periodi di lavoro prestato in somministrazione avviene attraverso le Agenzie per il lavoro, in conformità alle disposizioni di legge ed alle prassi amministrative in essere.

A tali lavoratori per i quali successivamente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo l'utilizzo in somministrazione giunge, ad interruzione per scadenza dei termini di utilizzo antecedentemente alla consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà



riconosciuto convenzionalmente e liquidato un importo a titolo di premio di risultato pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di premio di risultato per la linea di business/società, proporzionato in base ai criteri di erogazione relativi alla presenza di cui al paragrafo 5.2.

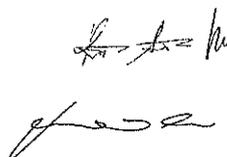
Il tasso di assenteismo per malattia individuale registrato nell'anno non concorrerà alla determinazione del tasso di assenteismo complessivo dell'unità produttiva di appartenenza.

## **9. Termine di applicazione**

L'applicazione del riconoscimento convenzionale di un importo a titolo di premio di risultato pari al 70% dell'ultima erogazione tabellare precedente di premio di risultato per i casi di uscita previsti, riguarderà anche le uscite successive al termine di applicazione del presente verbale di accordo, fino alla definizione di susseguenti intese.

## **10. Azioni di monitoraggio periodico**

Le Parti, hanno convenuto di incontrarsi periodicamente per monitorare l'andamento del premio di risultato, al fine di effettuare gli opportuni



approfondimenti anche qualora si verificano cambiamenti significativi dello scenario di riferimento e degli assetti organizzativi nel corso del periodo di vigenza dell'accordo.

Eventuali modifiche degli assetti societari e/o delle modalità di consolidamento dei risultati societari che dovessero intercorrere durante la vigenza dell'accordo sul Premio di risultato richiederanno un confronto fra le Parti finalizzato ad adeguare la struttura del Premio stesso anche al fine di condividere le corrette modalità di erogazione.

---

Le Parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di premio di risultato e gli altri importi di cui al presente accordo, per la loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali né costituiscono base di calcolo per il T.F.R..

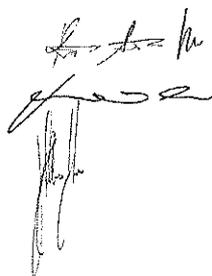
Il presente accordo che sarà, nei termini stabiliti, depositato presso la sede competente, presenta tutte le caratteristiche necessarie ai fini dell'applicazione delle agevolazioni di cui alla Legge n.208 del 28 dicembre 2015, al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, pubblicato nella GU n.112 del 14 maggio 2016 e alla Legge n.232 del 11 dicembre 2016 e s.m.i..

Eni

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL



28



Allegato 2 verbale di accordo del 30 luglio 2021 - Premio di risultato 2021-2023

N°	Linee di Business/Società	Unità Produttive	Note
1	Eni Support Functions, Società Serfactoring, Società EIRL Italian Branch	Unità Produttiva Nord	Val d'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche
2		Unità Produttiva Centro Sud	Lazio, Umbria, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna
3	Eni Support Functions	Unità Produttiva Safety Competence Center and Training HSE	
4	Eniprogetti	Unità Produttiva di Società	
5	Eni Corporate University	Unità Produttiva di Società	
6	Eniservizi	Unità Produttiva di Società	
7	Servizi Aerei	Unità Produttiva di Società	
8	Eni Natural Resources e società Floaters	Unità Produttiva Sedi Direzionali e società	
9	Eni Natural Resources	Unità Produttiva Distretto Centro Settentrionale	
10		Unità Produttiva Distretto Meridionale	
11	Enimed	Unità Produttiva di Società	
12	Eni Global Gas & LNG Portfolio e società Eni Global Energy Markets	Unità Produttiva Sedi Direzionali e società	
13	LNG Shipping	Unità Produttiva di Società	
14	Eni Rewind	Unità Produttiva di Società	
15	Trg. Luigi Conti Vecchi	Unità Produttiva di Società	
16	Eni Green/Traditional Refining and Marketing	Unità Produttiva Sede Direzionale Roma, altri siti GTR&M e unità HSEQ EE	
17		Unità Produttiva Sede Direzionale San Donato Milanese e unità HSEQ EE	
18		Unità Produttiva Sede Direzionale Genova	
19		Unità Produttiva Commerciale (altre sedi) e Società Eni Fuel	
20		Unità Produttiva Logistica (altre sedi)	
21		Unità Produttiva Raffineria di Sannazzaro	
22		Unità Produttiva Raffineria di Venezia	
23		Unità Produttiva Raffineria di Livorno	
24		Unità Produttiva Raffineria di Taranto	
25		Unità Produttiva Stabilimento di Robassomero	
26	Eni Trading & Biofuels	Unità Produttiva di Società	
27	Ecofuel	Unità Produttiva di Società	
28	Raffineria di Gela	Unità Produttiva di Società	
29	Servizi Fondo Bombe Metano	Unità Produttiva di Società	
30	Petroven	Unità Produttiva di Società	
31	Costiero Gas Livorno	Unità Produttiva di Società	
32	Eni Energy Evolution Power (PWG&M, DOT EE, EEIN)	Unità Produttiva Sedi Direzionali	
33	Enipower	Unità Produttiva Sedi Direzionali	
34		Unità Produttiva Stabilimento di Bolgiano	
35		Unità Produttiva Stabilimento di Ferrera Erbognone	
36		Unità Produttiva Stabilimento di Ravenna	
37		Unità Produttiva Stabilimento di Brindisi	
38	Enipower Mantova	Unità Produttiva di Società	
39	Società Enipower Ferrara	Unità Produttiva di Società	
40	Eni gas e luce e Eni New Energy	Unità Produttiva di Società	
41	Versalis	Unità Produttiva Sedi Direzionali	
42		Unità Produttiva Centro Ricerca Novara	
43		Unità Produttiva Stabilimento di Mantova	
44		Unità Produttiva Stabilimento di Porto Marghera	
45		Unità Produttiva Stabilimento di Ferrara	
46		Unità Produttiva Stabilimento di Ravenna	
47		Unità Produttiva Stabilimento di Brindisi	
48		Unità Produttiva Stabilimento di Priolo	
49		Unità Produttiva Stabilimento di Ragusa	
50		Unità Produttiva Stabilimento di Porto Torres	
51	Unità Produttiva Stabilimento di Sarroch		
52		Unità Produttiva Sito di Rivalta Scrivia	

Eni

Eni

**PREMIO DI RISULTATO 2021-2023**  
**SCALA PARAMETRALE**  
**AREA CONTRATTUALE ENERGIA E PETROLIO**

LIVELLO	PARAMETRO
1	250
2	235
3	200
4	160
5	135
6	100



20/9/2021

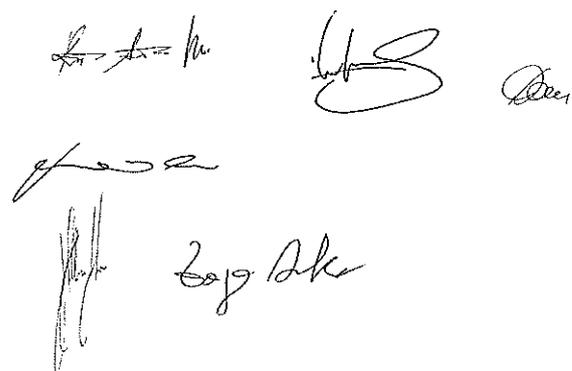
20/9/2021



20/9/2021

**PREMIO DI RISULTATO 2021-2023**  
**SCALA PARAMETRALE**  
**AREA CONTRATTUALE CHIMICA**

CATEGORIA	PARAMETRO
A	220
B	180
C	160
D	147
E	125
F	100

A collection of handwritten signatures in black ink, including several distinct cursive and stylized marks.