VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 Maggio 2019 si sono incontrate presso gli uffici ERG di Roma:

- la Direzione di ERG Spa, ERG Power Generation Spa, ERG Hydro Srl ed ERG Wind Holdings Italy Srl rappresentate da Alberto Fusi, Mario Basile e Simona Gori Savellini;
- le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Nazionali del Settore Elettrico:
  - FILCTEM CGIL: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Mauro Tudino;
  - FLAEL CISL: Carlo Meazzi, Antonio Losetti;
  - UILTEC UIL: Paolo Pirani, Massimiliano Placido, Antonio Cozzolino.

per definire linee guida e l’impianto contrattuale del Premio di Risultato del Gruppo ERG per il triennio di competenza 2019-2021, in conformità a quanto previsto dal vigente Protocollo di Relazioni Industriali.

Evoluzione di Business
e Capitale Umano del Gruppo ERG

Il percorso industriale del Gruppo ERG degli ultimi anni si è caratterizzato per una innovativa e radicale evoluzione del modello di Business che ha proiettato l’Azienda in un nuova dimensione industriale e tecnologica ed, al contempo, al centro della sfida della transizione energetica che il nostro Paese è chiamato ad affrontare.

A conclusione di tale trasformazione ERG è oggi un operatore industriale multi-tecnologico, attivo nella generazione elettrica - in Italia ed all’estero - attraverso l’utilizzo di un mix di fonti di produzione green (vento, acqua, sole e gas naturale).


L’evoluzione industriale degli ultimi anni ha inoltre radicalmente innovato anche l’assetto societario e organizzativo del Gruppo. Nel giro di pochi anni si è passati da un modello societario multi-energy all’attuale assetto “One Company” che identifica il gruppo come “independent power producer” attivo nelle fonti rinnovabili.

In questo contesto di trasformazione le Persone hanno giocato un ruolo fondamentale, con il loro apporto di esperienze, competenze e flessibilità.

Nuovi mestieri si sono affiancati a quelli tradizionali, innovandoli, in un circuito virtuoso alimentato dai cospicui investimenti in formazione e reskilling delle sue Persone. Per tali motivi, in aggiunta alla transizione energetica, ERG e le Sue Persone sono ai centro delle trasformazioni del lavoro che impattano nel settore delle EER.
Relazioni Industriali:
Innovazione e Partecipazione

In un contesto così dinamico anche il sistema di Relazioni Industriali ha raccolto la sfida di cambiamento e trasformazione sopra evidenziata.

Il cambiamento ha riguardato in particolare l’assetto contrattuale, normativo ed il modello di dialogo tra le Parti sociali. In particolare:

- L’accordo di Armonizzazione Contrattuale, sottoscritto nell’Ottobre del 2017 tra ERG, OO.SS. del settore Elettrico, Segretarie Territoriali e R.S.U., ha dotato il Gruppo di una nuova casa contrattuale, coerente con il nuovo modello di business ed all’avanguardia rispetto alle dinamiche di settore;

- Con la sottoscrizione del Protocollo di Relazioni Industriali, avvenuta il 15 Giugno 2018 tra Azienda e O OSS Nazionali, sono stati per la prima volta condivisi, principi e modalità attraverso cui le Parti si impegnano a sviluppare il dialogo ed il confronto;

- Il Percorso di Alta Formazione Sindacale, riservato ai componenti del Sindacato Interno e condiviso con le OO.SS. Nazionali, ha fornito ai partecipanti nuovi strumenti per interpretare le sfide industriali e tecnologiche del Gruppo preparando il terreno per continuare a generare valore attraverso le Relazioni Industriali anche nel nuovo assetto

Le sfide del futuro impongono, a tutti gli attori sociali coinvolti, di continuare il percorso avviato, dotando il Gruppo di idonei strumenti destinati a gestire la crescente complessità tecnologica, tenendo in considerazione l’assetto One Company ma continuando a valorizzare le specificità geografiche.

Tutto quanto sopra premesso,
le Parti dichiarono di avere:

a. Discusso e approfondito, in numerosi e precedenti incontri, la materia del “Premio di Risultato 2019/2021”, alla luce di quanto riportato nelle premesse del presente verbale di accordo e coerentemente con quanto definito dall’art. 46 del vigente CCNL Elettrico;

b. Confermato la validità del modello definito dall’art. 4 del Protocollo di Relazioni Industriali in vigore, sia in materia di suddivisione degli ambiti di competenze tra il livello territoriale e livello nazionale, sia con riferimento all’esigibilità delle intese raggiunte ai rispettivi livelli;
c. Condiviso che, in linea con quanto disciplinato al punto 4.A del Protocollo di Relazioni Industriali, sarà compito dei rispettivi livelli territoriali, successivamente alla sottoscrizione del presente verbale di accordo:

I. l'individuazione dei più idonei KPI HR volti a valorizzare e misurare la produttività dei singoli territori e/o tecnologie;

II. l'individuazione dei valori di Budget/Actual per ciascuno dei parametri di performance industriale individuati dal presente verbale di accordo;

III. l'individuazione di eventuali meccanismi di ribilanciamento in relazione al tasso di presenza;

Tutto quanto sopra richiamato
Le Parti concordano la seguente regolamentazione del Premio di Risultato 2019/2021:

1) **Premio di Risultato: modello**

Le parti individuano nel Premio di Risultato uno strumento utile per favorire un più stretto coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di specifici obiettivi aziendali e nel misurare gli incrementi di produttività generati.

Il modello di Premio di Risultato delineato nel presente Verbale di Accordo è caratterizzato dai seguenti elementi:

- Variabilità ed incertezza dell'erogazione, in quanto collegata ai risultati aziendali conseguiti nell’anno di riferimento e pertanto idonei a misura gli effettivi incrementi di produttività registrati nell’anno, anche con riferimento agli esercizi precedenti;
- Misurabilità, attraverso indicatori ufficiali, chiari, verificabili;
- Riconoscimento e valorizzazione dell’effettivo apporto dei lavoratori al raggiungimento dei risultati di Gruppo.


2) **Finalità e Struttura del Premio di Risultato**

Il premio di risultato, così come definito dal presente Verbale di Accordo, ha natura variabile e utilizza parametri in grado di misurare la correlazione tra l’impegno delle Persone di ERG e gli incrementi di produttività.
Il Premio di Risultato è determinato dall’Indice di Produttività Aziendale (IPA) attraverso una funzione lineare che mette in relazione l’andamento dell’IPA (con una variabile ricompresa tra 80% e 120%) e i livelli di erogazione del PdR (con valori di erogazione compresi tra 0% e 150% del valore target 100%).

![Diagramma](image)

_Funzione di correlazione tra IPA e PdR_

3) **Modello di funzionamento, parametri e valori di riferimento**

L’IPA (Indice di Produttività Aziendale) è costituito da due componenti:

1. indice di Produttività (P)
2. indice di redditività (R).

Il funzionamento dell’indice di Produttività (P) e dell’Indice di Reddittività (R) è definito negli Allegati 1, 2 e 3 del presente Verbale di Accordo, con specifico riferimento a:

   a) definizione del peso % assegnato rispettivamente agli indici “P” ed “R” (ALLEGATO1);
   b) definizione dell’articolazione del peso % all’interno dell’Indice “P” (ALLEGATO1);
   c) modalità di calcolo degli indici “P” ed “R” (ALLEGATO2);
   d) funzionamento indicatori di performance dell’Indice “P” (ALLEGATO 3)

In relazione ai contenuti dell’indicatore “KPI HR”, contenuto all’interno dell’indice di Produttività “P” così come definito nell’allegato 1, si rimanda agli accordi territoriali di cui al punto c. I del presente Verbale di Accordo. Ad esclusione di tale rimando, gli accordi territoriali tradurranno fedelmente e per esteso il significato, le modalità di calcolo e di funzionamento di quanto definito nel presente Verbale di Accordo.
4) **Valori di riferimento e modalità di erogazione**

I valori di riferimento del Premio di Risultato, relativi al periodo 2019-2021 per tutto il personale del Gruppo avente diritto, sono così definiti:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cat</th>
<th>PPA 2019</th>
<th>PPA 2020</th>
<th>PPA 2021</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>QS</td>
<td>1.900</td>
<td>1.965</td>
<td>2.030</td>
</tr>
<tr>
<td>Q</td>
<td>1.900</td>
<td>1.965</td>
<td>2.030</td>
</tr>
<tr>
<td>ASS</td>
<td>1.700</td>
<td>1.760</td>
<td>1.820</td>
</tr>
<tr>
<td>AS</td>
<td>1.700</td>
<td>1.760</td>
<td>1.820</td>
</tr>
<tr>
<td>A1S</td>
<td>1.500</td>
<td>1.555</td>
<td>1.610</td>
</tr>
<tr>
<td>A1</td>
<td>1.500</td>
<td>1.555</td>
<td>1.610</td>
</tr>
<tr>
<td>BSS</td>
<td>1.500</td>
<td>1.555</td>
<td>1.610</td>
</tr>
<tr>
<td>BS</td>
<td>1.300</td>
<td>1.345</td>
<td>1.390</td>
</tr>
<tr>
<td>B1S</td>
<td>1.300</td>
<td>1.345</td>
<td>1.390</td>
</tr>
<tr>
<td>B1</td>
<td>1.300</td>
<td>1.345</td>
<td>1.390</td>
</tr>
<tr>
<td>B2S</td>
<td>1.100</td>
<td>1.140</td>
<td>1.180</td>
</tr>
<tr>
<td>B2</td>
<td>1.100</td>
<td>1.140</td>
<td>1.180</td>
</tr>
<tr>
<td>CS</td>
<td>900</td>
<td>930</td>
<td>960</td>
</tr>
<tr>
<td>C1</td>
<td>900</td>
<td>930</td>
<td>960</td>
</tr>
<tr>
<td>C2</td>
<td>900</td>
<td>930</td>
<td>960</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5) **Budget, Monitoraggi e Consuntivi annuali**

Il Premio di Risultato dell’anno verrà erogato con le competenze del mese di maggio dell’anno successivo a quello di maturazione, previa comunicazione e verifica con le R.S.U./R.S.A. di riferimento, dei risultati registrati nell’anno.

In tal senso l’Azienda si impegna a comunicare, ai soggetti interessati ed entro il 30 Marzo di ogni anno, una tabella riepilogativa dei budget annuali di tutti i KPI utilizzati secondo il modello definito dall’allegato 1. Parimenti, entro il 30 Settembre di ogni anno, l’azienda si impegna a comunicare e verificare con le RSU/RSA l’andamento relativo al primo semestre dell’anno.

6) **Criteri di Presenza**

Il Premio di Risultato viene erogato al personale in servizio, in proporzione ai mesi di presenza effettiva maturata nell’anno di competenza. Per mesi di presenza effettiva si considerano i mesi interi lavorati e le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario.
Sono equiparate all’effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali per legge o contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell’intera retribuzione.

- **Trasferimenti**: in caso di trasferimenti, distacchi od altre movimentazioni all’interno delle società del Gruppo ove vige un accordo sul PdR sarà applicato il PdR della sede di destinazione in proporzione ai mesi di permanenza.

- **Lavoratori assunti**: per i lavoratori assunti nell’anno di maturazione il PdR sarà erogato con le medesime modalità proporzionali suddette.

- **Lavoratori part-time**: la misura del PdR per i dipendenti operanti con contratto di lavoro a tempo parziale, sarà riproporzionata in base al rapporto fra orario di lavoro contrattuale ed orario part time svolto dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni a regime di orario verificatosi nell’anno di maturazione.

- **Risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro**: al personale che risolve il rapporto di lavoro successivamente alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo e prima della consuntivazione dei risultati dell’anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente l’importo a titolo di PdR pari al 100% del valore del PdR target con modalità proporzionali per i mesi di effettiva presenza.

- **Dimissioni**: al personale che risolve il rapporto di lavoro successivamente alla data di sottoscrizione del presente verbale di accordo non verrà riconosciuto il Premio di Risultato Aziendale, salvo diverso accordo.

7) **Accordi a Livelli territoriale**

Il presente verbale di accordo sarà integralmente recepito dai livelli territoriali ad esclusione di quanto previsto al punto 3 che sarà oggetto di contrattazione, a livello territoriale, per le materie di cui al punto c. I delle premesse.

A conclusione della fase negoziale sopra descritta gli accordi sottoscritti in ambito territoriale, saranno depositati secondo le previsioni di legge.

8) **Specificità Territoriali**

Le Parti, in relazione al personale in forza presso la sede di Roma, condividono che detta l’omogeneità e contiguità del contesto lavorativo, il verbale di accordo sottoscritto dalla RSU di Genova si applicherà anche al personale della sede ERG di Roma.

Le Parti inoltre, in relazione al personale in forza presso le sedi ERG Wind O&M Italia, considerata la prima esperienza in materia di PdR per tali Unità Operative e l’omogeneità del contesto lavorativo trasversale, condividono che si procederà ad incontro plenario con le RSU/ RSA ai fini di individuare quanto previsto al punto c.1 delle premesse. A tale incontro le OO.SS. potranno designare un loro rappresentante per supportare le RSU/RSA coinvolte.

L.C.S.
Roma, 20 Maggio 2019
Per le aziende ERG Spa, ERG Power Generation Spa, ERG Hydro srl e Erg Wind Holdings Italy srl:

Alberto Fusi

Mario Basile

Simona Gori Savelli

Per le OO.SS. Nazionali:

FILCTEM CGIL:

FLAEI CISL:

UILTEC UIL:

Antonio Calabro
VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 20 Maggio 2019 si sono incontrate presso gli uffici ERG di Roma la Direzione di ERG Power Generation rappresentate da Alberto Fusi, Mario Basile e Simona Gori Savellini e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Nazionali del Settore Elettrico rappresentate da Mauro Tudino (FILCTEM CGIL), Antonio Losetti (FLAEI CISL), Antonio Cozzolino (UILTEC UIL).

Nel corso dell’incontro l’Azienda ha illustrato l’attuale sistema di mensa e/o indennità sostitutiva del pranzo vigente nelle diverse sedi operative della Società.

In particolare, è stata analizzata l’applicazione dell’art. 45 del vigente CCNL Elettrico per il personale impiegato nelle attività di Operations & Maintenance Italia, a cui dall’1 Gennaio 2018 si applica il CCNL per i lavoratori addetti al settore Elettrico ed a cui in precedenza si applicava il CCNL dell’industria metalmeccanica privata.

In relazione a tale personale l’Azienda si è dichiarata disponibile a riconoscere, con decorrenza 1 Luglio 2019, una indennità giornaliera sostitutiva del pasto - del valore di € 8,85 giornaliero - per ogni prestazione continuativa di almeno 4 ore. In relazione alle modalità tecniche e amministrative attraverso cui tale “ticket mensa” sarà riconosciuto al personale interessato l’Azienda applicherà le medesime condizioni in uso presso le altre sedi italiane di Gruppo.

Le Parti, infine, hanno riconfermato la validità di quanto contenuto al punto 4 A. del vigente Protocollo di Relazioni Industriali in materia di "mensa ed equivalenti".

Roma, 20 Maggio 2019

L’Azienda

[Signature]

Le OOSs

[Signature]
| KPI HR                                                                 | (bqg vs act)                                                                 |
|                                                                      |                                                                              |
| KPI Solar                                                             | (bqg vs act)                                                                 |
| Performance                                                          |                                                                              |
|                                                                      |                                                                              |
| Power-Wind-Hydro                                                     | (bqg vs act)                                                                 |
| KII                                                                  |                                                                              |
|                                                                      |                                                                              |
| EBITDA Gruppo                                                         | (bqg vs act)                                                                 |
|                                                                      |                                                                              |
| Fonte                                                                | Name                                                                         |
| Definizioni                                                          |                                                                              |
| Bilancio Socletene                                                   |                                                                              |
|                                                                      |                                                                              |
| Depreciation and Amortization                                       | Earnings Before Interest Taxes                                               |
|                                                                      |                                                                              |
| Indisponibilita per lavori                                          |                                                                              |
|                                                                      |                                                                              |
| Rendimento Impianti di Rifornimento                                 |                                                                              |
| Superficie Generatori Impianti                                       |                                                                              |
| Produzione Immobile in Rete                                          |                                                                              |
|                                                                      |                                                                              |
| KPIHR                                                                |                                                                              |
|                                                                      | (bqg vs act)                                                                 |

Legenda: Allegato Z: Legenda Indicazioni
Allegato 3: Funzionamento Indicatori di Performance

Tecnologia CCGT

L'indicatore utilizzato (KII) misura l'affidabilità e disponibilità dell'impianto CCGT di ERG Power e dipendente dalla variazione del valore rilevato a consuntivo rispetto al valore previsto a Budget.

Il KII si esprime attraverso una % che misura un coefficiente di indisponibilità per cause interne.

Il KII è dato dalla seguente formula: \[ KII = KIP + KIA. \]

Definizione KII

\[ KII \% = \text{coefficiente di indisponibilità per cause interne (KIP+KIA)} \]

Dove:

\[ KIA \% = \text{coefficiente di indisponibilità per cause accidentali interne.} \]

\[ KIP \% = \text{coefficiente di indisponibilità per cause pianificate interne.} \]

Modalità di calcolo:

Per ogni ora viene contabilizzata l'energia persa per le varie cause di indisponibilità dell'impianto e identificata quella riconducibile al KII (indisponibilità cause interne).

L'energia persa - EE_IP energia persa per cause di indisponibilità pianificate e EE_IA energia persa per cause di indisponibilità accidentali - viene poi rapportata alla massima produzione estrattibile nelle migliori condizioni di esercizio dell'impianto, relativamente al periodo di riferimento considerato (Rif.Prod).

Pertanto:

Rif. Prod= GMC x ore del periodo

KIP=EE_IP/Rif_Prod

KIA= EE_IA/Rif_Prod

Dove:

GMC è pari a 465 MW e rappresenta la potenza lorda dell'impianto con la turbina a vapore a piena condensazione

EE_IP rappresenta la minore energia prodotta per cause pianificate interne (tutti gli interventi previsti a Budget o programmati con congruo anticipo)

EE_IA rappresenta la minore energia prodotta per cause accidentali interne (es: degrado di prestazione, accidentalità, rotture, trip/shut down, code di manutenzione, manutenzione occasionali differibili ed indifferentibili, etc)
Tecnologia Hydro

L’indicatore utilizzato (KII) misura l’affidabilità e disponibilità degli asset di ERG Hydro ed è un indicatore dipendente dalla variazione del valore rilevato a consuntivo rispetto al valore previsto a Budget.

Il KII si esprime attraverso una % che misura un coefficiente di indisponibilità per cause interne.

Il KII è dato dalla seguente formula: KII = KIP + KIA.

**Definizione KII**

\[ KII \% = \text{coefficiente di indisponibilità per cause interne (KIP+KIA).} \]

Dove:

- **KIA\%** = coefficiente di indisponibilità per cause accidentali interne
- **KIP\%** = coefficiente di indisponibilità per cause pianificate interne

**Modalità di calcolo:**

Per ogni ora viene contabilizzata l’energia persa per le varie cause di indisponibilità dell’impianto e identificata quella riconducibile al KII (Indisponibilità cause interne).

L’energia persa - EE_IP energia persa per cause di indisponibilità pianificate e EE_IA energia persa per cause di indisponibilità accidentali - viene poi rapportata alla massima energia elettrica produttile nel periodo di riferimento (Rif_Prod).

Pertanto:

**Rif. Produzione** = PE x ore del periodo

\[ KIP = \frac{EE_IP}{Rif_Prod} \]

\[ KIA = \frac{EE_IA}{Rif_Prod} \]

Dove:

PE pari a 526,5 MW, rappresenta la massima potenza lorda realizzabile con continuità (almeno 4 ore) supponendo tutte le parti dell’impianto interamente in efficienza e nelle più favorevoli condizioni di salto e di portata. La PE degli asset idroelettrici degli impianti ERG Hydro è somma delle potenze efficienti del singoli impianti costituenti il Nucleo Produttivo.

**EE_IP** rappresenta la minore energia prodotta per cause pianificate interne (tutti gli interventi previsti a budget a programmati con congruo anticipo)

**EE_IA** rappresenta la minore energia prodotta per cause accidentali interne (es: accidentalità rotture, trip/shut down, code di manutenzione, manutenzione occasionali differibili ed indifferibili, indisponibilità conseguenti al ferma di un impianto a monte, ecc.)
La tecnologia Wind

L'indicatore utilizzato (KII) misura l'affidabilità e disponibilità degli asset Wind di ERG in Italia ed è un indicatore dipendente dalla variazione del valore rilevato a consuntivo rispetto al valore previsto a Budget.

Il KII si esprime attraverso una % che misura un coefficiente di indisponibilità per cause interne.

Il KII è dato dalla seguente formula: 

\[ KII = KIP + KIA. \]

Definizione KII

\[ KII\% = \text{coefficiente di indisponibilità per cause interne (KIP+KIA)}. \]

Dove:

\[ KIA\% = \text{coefficiente di indisponibilità per cause accidentali interne} \]

\[ KIP\% = \text{coefficiente di indisponibilità per cause pianificate interne} \]

Modalità di calcolo:

Per ogni ora viene contabilizzata l'energia persa per le varie cause di indisponibilità dell'impianto e identificata quella riconducibile al KII (Indisponibilità cause interne).
L'energia persa = EE_IP energia persa per cause di indisponibilità pianificate e EE_IA energia persa per cause di indisponibilità accidentali - viene poi rapportata alla massima energia producibile teorica nel periodo di riferimento date le reali condizioni di ventosità (Rif_Prod).

Pertanto:

\[ \text{Rif. Prod} = EE \text{ Prodotta} + EE_{-I} \]

\[ KIP = EE_{-IP}/\text{Rif. Prod} \]

\[ KIA = EE_{-IA}/\text{Rif. Prod} \]

Dove:

EE_{-I} rappresenta la minore energia prodotta per tutte le cause di indisponibilità, sia interne (EE_{-IA} ed EE_{-IP}) che esterne nel periodo di riferimento.

EE_{-IP} rappresenta la minore energia prodotta per cause pianificate interne (tutti gli interventi previsti a Budget in termini di manutenzione ordinaria e ripianificati base vento, interventi di manutenzione predittiva, ecc)

EE_{-IA} rappresenta la minore energia prodotta per cause accidentali interne (es: fermi brevi, auto restart, remat restart accidentalità rotture, ecc).
Tecnologia Solare

L'indicatore utilizzato (PR - Performance Ratio) misura l'efficienza degli asset fotovoltaici di ERG in Italia ed è un indicatore dipendente dalla variazione del valore rilevato a consuntivo rispetto al valore previsto a Budget.

Il Performance Ratio viene espresso in % e definisce il rapporto tra rendimento energetico effettivo ed il rendimento teorico dell'impianto fotovoltaico (resa effettiva dell'impianto).

**Definizione PR**

\[ \text{PR} = \left( \frac{\text{EE Prodotta}}{\text{PNI}} \right) \times \left( \frac{\text{Gsrc/Irradiazione piano moduli}}{} \right) \]

Dove:

- \( \text{EE Prodotta} \) = Energia prodotta nel periodo di riferimento
- \( \text{PNI} \) = Potenza Nominale
- \( \text{Gsrc} \) = Irraggiamento Solare in condizioni standard di riferimento

**Modalità di calcolo:**

L'energia prodotta dall'impianti fotovoltaici nel periodo di riferimento è rapportata alla somma delle potenze nominali dei singoli asset costituenti il parco ERG (la PNI è attualmente pari a 89 MW), mentre l'irraggiamento sul piano dei moduli è rapportato all'irraggiamento solare in condizioni standard di riferimento (ossia Gsrc = 1000 W/mq).