

VERBALE ACCORDO

Il giorno 27 giugno 2023, si sono incontrate presso i nostri uffici di Roma:

- la Direzione di ERG SpA, ERG Power Generation SpA e di ERG Power Srl rappresentate da Coraggioso Giorgio, Matteo Gastaldi e Antonio Tulumello,
- le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali del settore elettrico:
 - FILCTEM CGIL, rappresentata da Ilvo Sorrentino, Mauro Tudino e Andrea Lovisetto,
 - FLAEI CISL, rappresentata da Amedeo Testa, e Maurizio Ottaviani,
 - UILTEC UIL, rappresentata da Daniela Piras, Marco Pantò e Antonio Cozzolino,

per definire le linee guida e l'impianto contrattuale del Premio di Risultato del Gruppo ERG per il triennio di competenza 2023-2025 in conformità a quanto previsto dal vigente Protocollo di Relazioni Industriali,

Premesso che:

- il Premio di Risultato, secondo quanto previsto dall'art.7 del vigente CCNL di settore elettrico è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui all'art.46;
- il Premio di Risultato costituisce un istituto di carattere unitario ed un elemento variabile della retribuzione collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento del Gruppo ERG e di incremento della sua redditività, produttività, qualità ed efficienza;
- ERG d'accordo con le parti sindacali ha deciso di non applicare la scala parametrica contrattuale ai valori di incremento del PdR, favorendo così il potere d'acquisto delle fasce con un reddito più basso;
- le Parti ritengono che, a completamento delle politiche in materia di work life balance esistenti (smart working, flessibilità dell'orario di lavoro, permessi retribuiti), sia opportuno dare un impulso alla diffusione di un Piano di Welfare a supporto del benessere complessivo dei dipendenti e delle loro famiglie o più in generale alle politiche sociali adottate dall'azienda in ambito well-being. Tali obiettivi saranno perseguiti tramite l'attivazione di strumenti welfare che si avvalgono sia della conversione del Premio di Risultato sia con l'introduzione di benefit straordinari ed innovativi che possano andare incontro alle esigenze dei dipendenti e dei loro familiari.



1. Valori di riferimento

I valori di riferimento del Premio di Risultato, relativi al periodo 2023 - 2025 per tutto il personale del Gruppo avente diritto, sono così definiti:

Livello	2022	2023	2024	2025
QS	2.111	2.311	2.361	2.411
Q	2.111	2.311	2.361	2.411
ASS	1.893	2.093	2.143	2.193
AS	1.893	2.093	2.143	2.193
A1S	1.674	1.874	1.924	1.974
A1	1.674	1.874	1.924	1.974
BSS	1.674	1.874	1.924	1.974
BS	1.446	1.646	1.696	1.746
B1S	1.446	1.646	1.696	1.746
B1	1.446	1.646	1.696	1.746
B2S	1.227	1.427	1.477	1.527
B2	1.227	1.427	1.477	1.527
CS	998	1.198	1.248	1.298
C1	998	1.198	1.248	1.298

Il PdR dell'anno verrà erogato con le competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione, previa comunicazione e verifica con le OO.SS. di riferimento, dei risultati registrati nell'anno.

In tal senso l'Azienda si impegna a comunicare, ai soggetti interessati ed entro il mese di 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 mese di settembre di ogni anno, l'azienda si impegna a comunicare e verificare con un momento di confronto con le OO.SS. l'andamento relativo al primo semestre dell'anno.

2. Welfare di produttività

Le parti concordano che i lavoratori beneficiari del Premio di Risultato potranno su base volontaria optare per la conversione totale o parziale dello stesso in beni e/o servizi Welfare (nelle forme di cui agli art.51 e 100 del TUIR D.P.R. 917/1986 e comunque nei limiti di valore e di reddito previsti dalla normativa vigente).

Resta fermo che gli importi del Premio di Risultato, sostituiti in Welfare per scelta del dipendente, non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile e che detto premio non avrà

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e di legge diretti o indiretti di alcun genere. Le parti si danno inoltre atto, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art.2120 c.c., che l'importo del suddetto premio è escluso dalla base di calcolo del TFR.

L'importo definito sarà messo a disposizione come "Credito Welfare" sulla piattaforma aziendale che sarà attivata a questo scopo per la liquidazione del premio 2023.

3. Termini per la conversione

Il diritto di opzione sarà reso disponibile nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza. Resta inteso e convenuto che tale diritto dovrà essere esercitato di anno in anno, con riferimento a ciascuna singola corresponsione del premio. Il mancato esercizio del diritto di opzione entro il 30 aprile comporterà l'erogazione nel mese di maggio dell'anno di riferimento della somma dovuta a titolo di PdR secondo le ordinarie modalità.

Le parti verificheranno congiuntamente le migliori modalità per portare a conoscenza dei lavoratori il diritto di opzione e le possibilità ad esso connesse.

4. Credito Welfare aggiuntivo

In caso di opzione per la conversione del Premio di Risultato in Welfare al dipendente sarà accreditato un importo aggiuntivo di "Credito Welfare" pari al 15% del valore della quota di PdR oggetto di conversione, sempre a concorrenza dei limiti di legge.

5. Termini per l'utilizzo del "Credito Welfare"

Il "Credito Welfare" potrà essere utilizzato esclusivamente, dal 1 maggio al 30 novembre dell'anno di riferimento.

6. Gestione residuo "Credito Welfare"

Gli eventuali importi residui non ancora fruiti al 30 novembre dell'anno di riferimento, saranno accreditati integralmente, nel mese di dicembre del medesimo anno, sulla posizione individuale presso il FOPEN. Nel caso in cui il dipendente non sia titolare di una posizione presso il FOPEN, gli eventuali importi residui saranno liquidati, al netto del credito welfare aggiuntivo, con il cedolino del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

Tali regole troveranno applicazione anche in occasione della liquidazione del dipendente che abbia effettuato l'opzione Welfare e che cessi il rapporto di lavoro prima del 30 novembre di ciascun anno.

7. Struttura del Premio di Risultato

L'importo del PdR è costituito da due componenti:

- a. Indice di Redditività aziendale (R): peso 50%
- b. Indice di Produttività aziendale (P): peso 50%

8. Redditività aziendale (R)

Il parametro di redditività è misurato attraverso l'indicatore EBITDA "Margine operativo lordo adjusted"¹. Il valore target dell'indicatore è riferito ai valori di Budget. Oltre al valore target, sono identificati un valore soglia minima e un valore soglia massima secondo le seguenti formule:

Valore soglia minima = $(1-Y) \times \text{valore budget}$

Valore soglia massima = $(1+Y) \times \text{valore budget}$

dove Y rappresenta il rapporto tra la media degli scostamenti (actual vs budget) in valore assoluto e la media dei valori di budget in valore assoluto, entrambi presi su un intervallo temporale che considera gli ultimi cinque anni.

Il meccanismo di calcolo del valore "Y", valore Budget, soglia minima e massima sono validati dalle funzioni aziendali di Planning & Control e di Human Capital & ICT.

Il modello di funzionamento del parametro è così definito:

Valore soglia	% PdR
Valore soglia minima	80%
Valore Target (Budget)	100%
Valore soglia massima	120%

All'interno del range così individuato (80%-120%) il valore effettivo verrà determinato seguendo un'interpolazione lineare.

Nel caso in cui il risultato fosse inferiore al valore soglia minima la quota parte del PdR riferita al parametro redditività sarà pari a zero. Nel caso in cui

¹ Si precisa inoltre che al margine operativo lordo adjusted (come da Relazione sulla Gestione) verrà sommato il margine operativo lordo adjusted del business termoelettrico.

il risultato fosse superiore al valore soglia massima la quota parte del PdR riferita al parametro redditività sarà pari al 120%.

9. Produttività aziendale (P)

L'indice di produttività è costituito dai seguenti indicatori elencati nell'allegato 1:

- a. Disponibilità tecnica energia WIND Italia (peso 25%): l'indicatore misura l'affidabilità e disponibilità degli asset Wind di ERG in Italia per eventi interni relativi a lavori programmati o a cause accidentali (**P1**);
- b. Performance Ratio Solar (peso 7,5%): rapporto tra rendimento effettivo e rendimento teorico di un impianto fotovoltaico (**P2**);
- c. Indisponibilità impianto CCGT (peso 7,5%): l'indicatore misura l'indisponibilità dell'impianto CCGT di ERG Power, per eventi interni relativi a fermate per cause accidentali (**P3**);
- d. Indice di frequenza infortuni severi (peso 10%): rapporto tra numeri di infortuni che abbiano una durata maggiore di 30 gg su milioni di ore lavorate (**P4**).

Il valore dell'indice di produttività aziendale sarà determinato dalla somma dei risultati di ogni singolo parametro. Per ogni singolo parametro in caso di risultato sotto la soglia dell'80% il premio sarà pari a zero. Per risultati sopra il 120% il premio sarà pari a 120%. Per valori tra l'80% e il 120% verrà determinato seguendo un'interpolazione lineare.

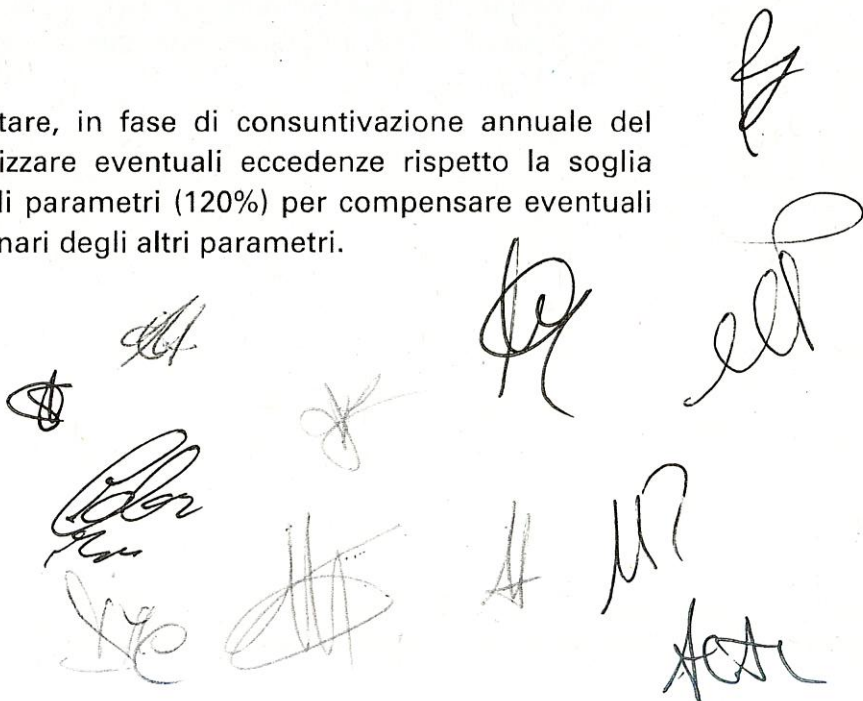
10. Determinazione valori soglia singoli parametri

Entro il mese di marzo di ciascun anno di validità del presente accordo l'azienda si impegna a tenere un confronto con le OO.SS. nazionali per la definizione dei valori target e dei relativi valori soglia per i singoli parametri attraverso la redazione dell'allegato 1 del presente accordo.

12. Clausola di salvaguardia

Le parti concordano di valutare, in fase di consuntivazione annuale del premio, la possibilità di utilizzare eventuali eccedenze rispetto la soglia massima erogabile dei singoli parametri (120%) per compensare eventuali andamenti anomali e straordinari degli altri parametri.

cs



12. Destinatari del premio

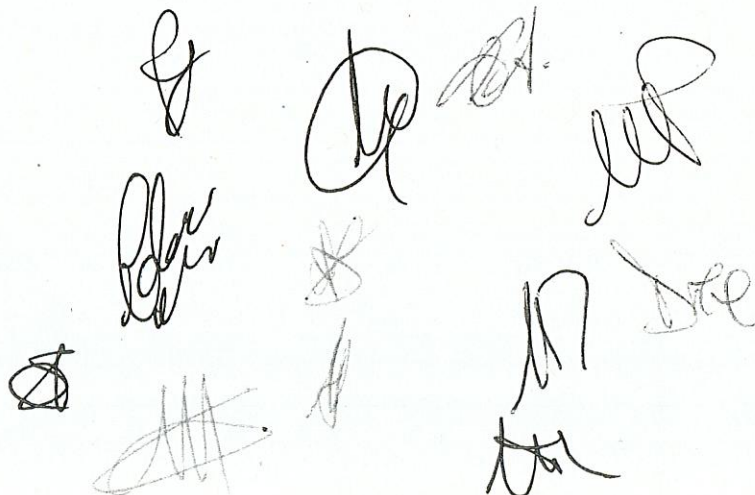
Il Premio di Risultato spetta a tutti i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro in forza al 31 dicembre e viene erogato al personale in servizio, in proporzione ai mesi di presenza effettiva maturata nell'anno di competenza sulla base del livello di inquadramento al 31 dicembre dell'anno di maturazione. Si computano come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario.

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

Si specificano di seguito le modalità di erogazione del premio nelle seguenti casistiche:

- **Contratti a tempo determinato o di somministrazione:** il sistema di incentivazione previsto nel presente accordo si applica anche ai lavoratori con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o di somministrazione di durata superiore a 6 mesi nell'anno di competenza del premio. Nel caso in cui il rapporto di lavoro termini prima della consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente l'importo a titolo di PdR pari al 100% del valore target riproporzionato per i mesi di effettiva presenza;
- **Lavoratori part-time:** la misura del PdR sarà riproporzionata in base al rapporto tra ore di lavoro contrattualmente previsto per il tempo pieno e le ore di lavoro a tempo parziale svolto dal lavoratore. Quanto sopra si applica anche in presenza di modifiche del regime di orario in corso d'anno;
- **Risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro:** al personale che risolve il rapporto di lavoro in seguito ad accordi o risoluzioni consensuali prima della consuntivazione dei risultati dell'anno di competenza, verrà riconosciuto convenzionalmente l'importo a titolo di PdR pari al 100% del valore target riproporzionato per i mesi di effettiva presenza;
- **Dimissioni e licenziamento:** al personale che risolve il rapporto per dimissioni e licenziamento non verrà riconosciuto il premio relativo all'anno in corso.

16



12. Flexible benefit

Le parti, in aggiunta al Welfare di Produttività, concordano di definire i seguenti benefit:

a. Contributo per la frequenza di asili nido e scuole materne – sostegno alla genitorialità

L'azienda a norma dell'art. 51 comma 2 del TUIR concede a tutti i dipendenti del Gruppo ERG con sede di lavoro in Italia un contributo annuo per figlio nella misura di:

- € 450,00 (quattrocentocinquanta/00) per la frequenza di asili nido;
- € 350,00 (trecentocinquanta/00) per la frequenza di scuole materne.

Le somme verranno erogate in denaro, sotto forma di rimborso delle spese anticipate a beneficio dei figli. Per il rimborso dovrà essere presentata all'Ufficio del Personale la documentazione richiesta dall'azienda e comprovante l'avvenuto pagamento.

b. Contributo per assistenza sanitaria

L'azienda a norma dell'art. 51 comma 2 del TUIR concede a tutti i dipendenti del Gruppo ERG con sede di lavoro in Italia un contributo annuo ad integrazione della quota coperta dal FISDE nella misura massima complessiva di € 100,00 (cento/00) per l'effettuazione di check up sanitari per le seguenti finalità:

- Ecografia addome completo
- Prevenzione urologica
- Prevenzione cancro della mammella
- Prevenzione cardiovascolare e ictus cerebrale

Le somme verranno erogate in denaro, sotto forma di rimborso delle spese anticipate a beneficio esclusivo del dipendente. Per il rimborso dovrà essere presentata all'Ufficio del Personale la documentazione richiesta dall'azienda e comprovante l'avvenuto pagamento.

Tale iniziativa è da intendersi a carattere sperimentale e le parti si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno di applicazione per valutare l'efficacia e l'estensione di tale benefit.

108

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

c. Sostegno al benessere e al recupero psicofisico

Considerando l'importanza che il Gruppo ERG riconosce al benessere e al recupero psicofisico dei propri dipendenti e in coerenza con quanto fatto nella sede di Genova con la realizzazione della palestra aziendale, le parti si impegnano ad incontrarsi entro fine anno per individuare le migliori iniziative da adottare anche per il restante personale.

14. Ticket restaurant

Le parti concordano che, dal 1 gennaio 2024 per tutti i dipendenti del Gruppo aventi sede di lavoro in Italia, l'importo dei ticket restaurant viene innalzato a € 10,00 (dieci/00). Inoltre, si impegnano ad incontrarsi entro dicembre 2024 per ridiscutere il valore del ticket.

15. Lavoro Agile

Le parti concordano di riconoscere come condizione di miglior favore la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile fino a 10 giorni al mese per le seguenti categorie di lavoratori:

- ai genitori che hanno almeno un figlio minore di 14 anni o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave o con necessità di assistenza;
- ai dipendenti che hanno genitori in condizione di disabilità grave o con necessità di assistenza anche non conviventi.

La condizione si applica se nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Per quanto ovvio verrà applicata la normativa in vigore se più favorevole.

16. Sviluppi normativi/contrattuali e modifiche societarie

Data la natura pluriennale dell'accordo, qualora dovessero intervenire sviluppi normativi o contrattuali ovvero modifiche organizzative o societarie che abbiano un impatto rilevante sulle tematiche qui trattate, le Parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente al fine di esaminare i riflessi ed eventualmente aggiornare e/o modificare i contenuti del presente accordo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

17. Normativa fiscale/Clausola di conformità

Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni del DM 25 marzo 2016, della Legge 208 del 28 dicembre 2015 nonché della legge 232 del 11 dicembre 2016 e successive modificazioni ed integrazioni. Pertanto, al Premio di Risultato potranno applicarsi le previsioni agevolative dalle stesse previste nell'eventualità in cui venisse registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi di redditività, produttività, qualità ed efficienza sopra definiti. Le Parti si danno altresì atto che, in assenza del suddetto incremento, il Premio di Risultato eventualmente erogato resterà soggetto alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, in conformità alla normativa vigente. Qualora non diversamente precisato, ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

Letto, confermato, sottoscritto

Le OO.SS.

L'Azienda

[Handwritten signatures of the OO.SS. and L'Azienda]

1/10/1910



pb

Polled Boon x