

VERBALE DI ACCORDO

Milano, 19 novembre 2025

Utilizzando sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito quanto segue:

SORGENIA POWER S.p.A, rappresentate da: Claudio Moscardini, Massimiliano Toro e Alessandra Gentili

e

le Segreterie Nazionali delle OO.SS. del Settore Elettrico nelle persone di

per la FILCTEM-CGIL: Andrea Lovisetto, Walter Di Cesare

per la FLAEI-CISL: Cristiano Mazzucotelli, Jgor Manzo

per la UILTEC-UIL: Marco Pantò, Antonio Cozzolino

Le parti, in esito ad un approfondito confronti sindacale avviato sin dal mese di giugno anno 2025 hanno concluso in data odierna la definizione di un Accordo che riguarda il premio di risultato per il triennio 2025 / 2027.

Il presente Accordo ha validità nei confronti di tutti lavoratori dipendenti in forza a Sorgenia Power S.p.A. al cui rapporto di lavoro si applica il Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori del Settore Elettrico di SORGENIA POWER S.p.A.

1. PREMIO DI RISULTATO

Premesse

La Società, viste le previsioni dell'art. 44 del CCNL applicato in azienda che prevede l'istituzione di un premio annuale calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, dichiara che:

- il contesto ed il mercato in cui la stessa opera rendono necessario un incremento della produttività e della efficienza aziendali, allo scopo di rispondere in modo adeguato alle mutanti esigenze di mercato, alle caratteristiche dei clienti e alle peculiarità del settore e al fine di concretizzare, quale strumento di partecipazione dei lavoratori ai risultati aziendali, un metodo di coinvolgimento teso a migliorare la competitività aziendale;
- le erogazioni che verranno concordate avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento e

Massimiliano Toro
Alessandra Gentili
CG

Walter Di Cesare
Andrea Lovisetto

PC

Andrea Lovisetto

PC

1/17

conseguentemente alla loro intrinseca variabilità e non potranno in alcun modo essere trasformate in trattamenti economici fissi;

- detto premio avrà caratteristiche tali da consentire, sussistendone le condizioni, l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Campo di applicazione

La Società prevede la corresponsione su base annua, sussistendo i requisiti più sotto individuati, del Premio di Risultato ai lavoratori (con esclusione del personale avente qualifica dirigenziale):

- in forza alla data di erogazione dello stesso con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- in forza alla data di erogazione dello stesso con un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (purché abbia lavorato per più di 6 mesi nell'anno di competenza) in proporzione ai mesi di effettiva prestazione lavorativa effettuata nel periodo di riferimento.

Il valore del premio dovrà essere riproporzionato ai mesi di effettivo lavoro ed alla tipologia di rapporto (full time o part time) prestati nell'anno di riferimento.

Caratteristiche del Premio di Risultato

La quota di premio che verrà effettivamente corrisposta agli aventi diritto (di cui al paragrafo "Campo di applicazione") verrà annualmente determinata avendo a riferimento il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il Premio di Risultato in oggetto è costituito da due parti:

- a. la prima, individua un obiettivo correlato alla redditività aziendale (50%);
- b. la seconda, individua determinati obiettivi di natura "produttiva" il cui raggiungimento sarà oggetto di separata e distinta valutazione per ciascuna delle centrali della Società (50%); pertanto, tale quota di Premio potrebbe, ove spettante, differenziarsi centrale per centrale.

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico premio di risultato complessivo nominale da erogare agli aventi diritto.

L'andamento incrementale di ciascuno dei parametri di riferimento sarà valutato, confrontando i risultati consuntivati e consolidati al 31.12 di ciascun anno di vigenza del presente accordo con i corrispondenti risultati medi calcolati sul triennio antecedente l'anno di riferimento del premio.

Antonio Doro
Antonio Doro

Antonio Doro

Uberto Doro

PC

Andrea J. H.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva (cd. detassazione) per ciascun anno di vigenza del presente contratto, risulterà sufficiente che uno solo dei parametri individuati dalla presente intesa abbia registrato un risultato incrementale.

Le Parti concordano che i parametri di valutazione degli obiettivi sub a) e b) sono individuati, per l'anno 2025 come disciplinato nel prosieguo della presente intesa. Per ciascuno degli ulteriori anni di vigenza del premio, a livello aziendale la RSU (congiuntamente alle OO.SS. stipulanti il presente accordo) e le strutture aziendali interessate, concorderanno annualmente (possibilmente entro la data del 31 maggio e comunque non prima dell'approvazione del bilancio) i parametri di valutazione dei predetti obiettivi, anche in considerazione dei valori di ciascun indicatore consuntivati nell'anno precedente.

Il valore teorico spettante annuale del premio (in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi definiti) viene individuato in Euro 2.350,00= per l'anno 2025, Euro 2.400,00=per l'anno 2026 e Euro 2.450,00= per il 2027 al parametro medio di cui al CCNL di riferimento; per tutti i livelli i valori del premio saranno determinati utilizzando il coefficiente di parametrizzazione del CCNL di riferimento.

Resta in ogni caso inteso che, il premio teorico spettante per l'anno di riferimento è dato dalla somma delle due distinte quote di premio determinate come di seguito riportato.

REDDITIVITÀ AZIENDALE

Il raggiungimento del 100% degli obiettivi correlati alla redditività aziendale determina il diritto del lavoratore dipendente (individuato conformemente alle previsioni di cui al paragrafo "Campo di applicazione") alla erogazione del 50% dell'importo lordo spettante in relazione al livello di appartenenza (paragrafo "Caratteristiche del Premio di Risultato").

Le parti concordano che il parametro di valutazione della redditività aziendale utile ai fini della maturazione del diritto al premio di risultato è il MOL (Margine Operativo Lordo) di Sorgenia S.p.A., soggetto giuridico a capo del gruppo di cui fa parte SORGENIA POWER S.p.A.

Ancor più nello specifico, Le parti concordano che il MOL da assumersi come riferimento per l'anno 2025 è stabilito in 257M€.

Nell'ipotesi in cui il MOL effettivamente registrato nell'anno 2025:

- sia inferiore al 60% del predetto obiettivo target, nessuna quota di premio verrà riconosciuta ai lavoratori in riferimento al parametro della redditività aziendale;

Amilano Doro
Amilano Doro

Antonio Corbelli

Ubaldo Rando

Andrea Jaitto

- sia compreso tra il 60% ed il 100% del predetto obiettivo target, agli aventi diritto (di cui al paragrafo "Campo di applicazione") sarà erogata proporzionalmente la quota di premio loro spettante e riferibile alla redditività aziendale (come detto, in misura massima pari al 50% degli importi in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo target);
- sia compreso tra il 100% ed il 130%, del predetto obiettivo target, agli aventi diritto (di cui al paragrafo "Campo di applicazione") sarà erogata la quota di premio loro spettante e riferibile alla redditività aziendale (come detto, pari al 50% degli importi in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo target), proporzionalmente incrementata secondo criteri di interpolazione lineare in considerazione dei migliori risultati ottenuti.

PRODUTTIVITÀ

Il raggiungimento del 100% degli obiettivi correlati alla produttività, raggiungimento oggetto di separata e distinta valutazione per ciascuna delle centrali della Società, determina il diritto del lavoratore dipendente alla erogazione del 50% dell'importo lordo spettante in relazione al livello di appartenenza (paragrafo "Caratteristiche del Premio di Risultato").

La produttività, a livello di singola centrale, verrà valutata avendo a riferimento 4 distinti parametri, indipendenti tra loro ai fini della valutazione inerente la maturazione del premio di risultato, ciascuno dei quali determinerà il diritto del dipendente in caso di pieno raggiungimento del parametro target, ad 1/4 della quota di premio di risultato relativa alla produttività aziendale.

La quota parte di premio teoricamente spettante correlata alla produttività sarà effettivamente riconosciuta solo in caso di raggiungimento del 50% dell'obiettivo target fissato per il parametro di redditività aziendale.

I. CONTENIMENTO (NELL'ANNO DI RIFERIMENTO) DEGLI SBILANCIAMENTI POSITIVI E NEGATIVI DOVUTI A DISSERVIZI E A SBILANCIAMENTO FISIOLÓGICO PARI ALLO 0,8% DELL'ENERGIA PRODOTTA

In caso di pieno raggiungimento del parametro target in esame, il dipendente (individuato conformemente alle previsioni del paragrafo "Campo di applicazione") avrà diritto ad 1/4 della quota di premio di risultato relativa alla produttività aziendale.

A fronte di risultati inferiori o superiori a quelli di cui al parametro target, ad ogni 0.1% di riduzione o di incremento corrisponderà una correlata riduzione od incremento del 10% del premio spettante sino ad un massimo del 30%.

La quota parte del premio non sarà riconosciuta per valori di obiettivo superiori al 1,1%.

II. AFFIDABILITÀ DI IMPIANTO PARI AL 98,5%

Amilano Doro
Amilano Doro
Amilano Doro

Antonio Costa

Uberto Ruffo

Andrea Jaitto

PC

L'affidabilità dell'impianto si basa sulla disponibilità a fini produttivi come di seguito descritta:

Ore periodo (Em*): di fatto rappresentano la capacità produttiva (8760 anno non bisestile);

Ore fermata mercato: ore in cui l'impianto è fermo ma disponibile;

Ore fermata manutenzione (Eip*): è manutenzione se programmata con almeno 4 settimane di anticipo;

Ore disservizio (Einp*): nel caso in cui l'indisponibilità sia causata da un disservizio o da qualsiasi evento che non sia stato programmato con almeno 4 settimane di anticipo (Non Programmata);

Indisponibilità per cause esterne (Eiext*): limiti di rete, gas fuori specifica, ...

da cui:

INDISPONIBILITA' PROGRAMMATA:	Kip	Eip/Em
INDISPONIBILITA' NON PROGRAMMATA:	Kinp	Einp/Em
INDISPONIBILITA' ESTERNA:	Kiext	Eiext/Em

AFFIDABILITA' $A = 1 - k_{inp}$

La funzione Tecnologie analizza tutte le indisponibilità, le classifica in base alle definizioni di cui sopra. Tale classificazione viene validata in occasione delle riunioni periodiche operative.

In caso di pieno raggiungimento del parametro target in esame, il dipendente (individuato conformemente alle previsioni del paragrafo "Campo di applicazione") avrà diritto ad 1/4 della quota di premio di risultato relativa alla produttività aziendale.

A fronte di risultati inferiori o superiori a quelli di cui al parametro target, ad ogni 0.3% di riduzione o di incremento corrisponderà una correlata riduzione od incremento del 10% del premio spettante sino ad un massimo del 30%.

La quota parte del premio non sarà riconosciuta per valori del parametro inferiori al 97.6%

• **AFFIDABILITÀ DEGLI AVVIAMENTI – CONTENIMENTO DEGLI SBILANCIAMENTI IN AVVIAMENTO AD UN VALORE INFERIORE A 40 MWh – PARI AL 97,2%**

L'Affidabilità degli avviamenti è rappresentata dalla percentuale di avviamenti riusciti, ovvero in cui lo sbilanciamento totale è risultato inferiore a 40 MWh, rispetto al totale degli avviamenti richiesti dai piani di produzione.

Nel calcolo, non sono considerati gli avviamenti non riusciti per mercato.

Pertanto, si ha che:

$$\frac{[(TOT \text{ start_richiesti} - TOT \text{ start_falliti mercato} - TOT_start \text{ falliti (sbil} > 40MWh)]}{(TOT \text{ start_richiesti} - TOT \text{ start_falliti mercato})}$$

Le Parti concordano che, come "energia sbilanciata durante l'avviamento", è da intendersi la somma (in valore assoluto) delle quantità di energia sbilanciate fino al raggiungimento del minimo tecnico e delle condizioni di impianto a regime (by-pass chiusi e turbina a vapore in

RE

Camiliano Doro
Aut. Gas
C4

Uberto P
Aut. Gas
C4

Andrea J. H.

RC del 5

1/1

funzionamento).

Il dipendente (individuato conformemente alle previsioni del paragrafo "Campo di applicazione"):

- non avrà diritto ad alcuna quota di premio qualora la percentuale di avviamenti riusciti risulti inferiore al 94,7%;
- avrà diritto ad una quota compresa tra il 70 ed il 100% (determinata secondo criteri di interpolazione lineare) della quota parte del premio di risultato qualora la percentuale di avviamenti riusciti sia compresa tra il 94,7% ed il 97,2%;
- avrà diritto ad una quota compresa tra il 100% ed il 130% (determinata secondo criteri di interpolazione lineare) della quota parte del premio di risultato qualora la percentuale di avviamenti riusciti sia compresa tra il 97,2% ed il 98,2%;
- avrà diritto al 130% della quota parte del premio di risultato qualora la percentuale di avviamenti riusciti sia superiore al 98,2%

III. INDICE DI PRESTAZIONE HSE

L'Indice di Prestazione HSE è un indice che punta a valutare la capacità dell'organizzazione sia di evitare gli eventi negativi in ambito HSE quali possono essere considerati gli infortuni ed i superamenti dei limiti di emissione, sia di prevenire tali eventi adottando un sistema di miglioramento continuo basato sulle segnalazioni delle persone direttamente coinvolte nei processi.

Porre un obiettivo su tale indice mira a stimolare maggiormente tutte le persone coinvolte ad adottare comportamenti più sicuri nell'espletamento delle proprie attività, a porre maggiore attenzione ai comportamenti degli altri ed all'ambiente di lavoro in cui si opera, segnalando, ove necessario, proposte di miglioramento volte alla prevenzione.

L'Indice di Prestazione HSE è composto da due KPI:

- numero di eventi HSE definiti come:

- a) infortunio (*) di un dipendente Sorgenia ;
- b) infortunio (*) di un dipendente di una ditta appaltatrice o subappaltatrice;
- c) superamento (**) dei limiti di media oraria di NOx o CO;

- il numero dei rilievi (***) generati dalle segnalazioni del personale, classificate come: miglioramento di sicurezza, mancato infortunio, mancato incidente ambientale, azione o condizione pericolosa.

Questi due indici concorrono all'Indice di Prestazione HSE secondo la tabella qui riportata:

Indice Prestazione HSE						
N. eventi HSE						N.rilievi
4	0,7					
3	0,9	0,7				
2	1	0,9	0,7			
1	1,1	1	0,9	0,7		
0	1,3	1,2	1	0,9	0,7	
	≥15	12	9	6	3	

RE

PH

Amilano Doro
Aut. Qual. Cui

Aut. Qual. Cui

Ulrich

Andrea Jaitto

PC del

(*) Si intendono esclusi gli infortuni in itinere e quelli avvenuti nell'ambito delle attività che le imprese svolgono nei loro container;

(**) per superamento si intende il superamento di una singola media oraria (es. 2h di superamento costituiscono due eventi);

(***) Il rilievo viene aperto nel sistema di gestione rilievi (PICUS-RILEVI) una volta che la segnalazione viene validata dal Responsabile di Centrale

L'obiettivo si intende raggiunto se l'Indice di Prestazione HSE = 1

Il dipendente (individuato conformemente alle previsioni del paragrafo "Campo di applicazione"):

- avrà diritto ad una quota compresa tra il 70% ed il 100% (determinata secondo criteri di interpolazione lineare) della quota parte del premio di risultato qualora l'indice sia compreso tra **0,7** ed **0,99**;
- avrà diritto ad una quota compresa tra il 100% ed il 130% (determinata secondo criteri di interpolazione lineare) della quota parte del premio di risultato qualora l'indice sia compreso tra il **1** e **1,3**;
- La quota parte del premio non sarà riconosciuta qualora l'indice sia inferiore a **0,7**;
- Si conviene che la quota parte del premio non sarà riconosciuta in caso di infortuni gravi (>40 gg) del personale Sorgenia.

Natura del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà espresso su base annua e sarà da considerarsi già comprensivo dell'incidenza sugli elementi retributivi diretti ed indiretti e pertanto non computabili ai sensi e per gli effetti della Legge 402/96 nelle varie voci di retribuzione diretta o differita, ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

Corresponsione del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato verrà erogato agli aventi diritto (individuati conformemente alle previsioni del paragrafo "Campo di applicazione"), una volta verificato il raggiungimento dei requisiti previsti per la corresponsione dello stesso, con il prospetto paga del mese di Luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Conformemente alle previsioni di cui ai commi 184 e 187 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, le Parti espressamente concordano che ciascun dipendente percettore del premio di risultato potrà discrezionalmente ed autonomamente decidere di optare, in luogo della corresponsione del premio di risultato di cui al presente accordo in forma monetaria, per la fruizione in sostituzione della stessa - in tutto od in parte - di beni e servizi messi a disposizione dalla società.

RE

Amilano Vero
Aut. Gar. Cui

Marco Tanti
Andrea Jaitto
Aut. Gar. Cui

RE 7 11/11

Le Parti condividono che entro il 6 luglio di ciascun anno il dipendente eventualmente avente diritto al premio di risultato che possa legittimamente beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva potrà optare per la fruizione di beni e servizi in sostituzione in tutto od in parte delle somme a lui spettanti a tale titolo.

I beneficiari, su base volontaria, potranno pertanto optare:

1. Per l'erogazione del premio di risultato in forma esclusivamente monetaria (in questo caso l'importo lordo verrà corrisposto con il cedolino del mese di luglio di ciascun anno);
2. Per la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi; le Parti espressamente convengono che la componente di premio di risultato da destinare alla fruizione di beni e servizi non potrà essere superiore al 60% del valore del premio di risultato spettante, ad eccezione del caso in cui il Lavoratore decida di destinare il Premio di risultato ai fondi negoziali di previdenza complementare; in tale ipotesi la conversione è ammessa in misura pari al 100% dell'importo del premio. La conversione del premio di risultato in beni e servizi è possibile nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

La quota di premio di risultato non convertita in beni e servizi verrà corrisposta in forma monetaria con il cedolino del mese di luglio di ciascun anno.

La quota di premio destinata al welfare potrà essere utilizzata dal lavoratore fino al 30 novembre di ciascun anno.

I dipendenti che avendo i presupposti previsti dalla vigente normativa, avranno scelto la conversione del premio di risultato, riceveranno dalla Società un credito welfare aggiuntivo (che non costituisce quota parte del premio di risultato) del valore fisso e predeterminato pari al 18% del valore della quota di premio convertito, che sarà anch'esso accreditato sul conto welfare e potrà essere esclusivamente utilizzato per la fruizione dei servizi e prestazioni welfare di cui all'allegato al presente accordo (e che saranno ulteriormente dettagliati nell'ambito del portale web dedicato) entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno.

L'opzione dovrà essere esercitata nelle modalità e nel rispetto delle tempistiche e procedure che la società comunicherà a ciascun lavoratore entro e non oltre il 20 giugno di ciascun anno.

I beni e servizi di cui i lavoratori potranno beneficiare, nel rispetto del premio di individualmente potranno scegliere di destinare a beni e servizi, sono compiutamente indicati nell'Allegato A al presente accordo, da intendersi parte integrante dello stesso.

Gli eventuali importi residui presenti sul conto welfare individuale al 30 novembre di ciascun anno comprensivi del credito welfare aggiuntivo, e non ancora fruiti, saranno accreditati integralmente, entro il mese di Dicembre di ciascun anno, sulla posizione individuale presso il fondo negoziale di previdenza complementare al quale il dipendente aderisce. Nel caso in cui il dipendente non sia titolare di una posizione presso un fondo negoziale di previdenza complementare gli eventuali importi

Amilano Doro
Aut. Qu. Cui

Aut. Qu. Cui
Uberto P.

Andrea J. P.

PE

TH

residui saranno liquidati, al netto del credito welfare aggiuntivo, con il cedolino del mese di dicembre di ciascun anno con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Le disposizioni di cui al presente accordo trovano applicazione esclusivamente al premio di risultato relativo al triennio oggetto del presente accordo.

Quota aggiuntiva welfare

Per il solo anno 2027, in ipotesi di conseguimento di un risultato superiore al 130% dell'obiettivo correlato alla redditività aziendale (il Margine Operativo Lordo di Sorgenia S.p.A., soggetto giuridico a capo del gruppo di cui fa parte SORGENIA POWER S.p.A.) previsto per detto anno, il lavoratore dipendente (individuato conformemente alle previsioni di cui al paragrafo "Campo di applicazione") potrà beneficiare di un credito welfare (che non costituisce quota parte del premio di risultato) il cui valore sarà pari a Euro 100,00= (cento).

In ogni caso tale valore potrà essere esclusivamente destinato ai fondi negoziali di previdenza complementare cui il dipendente risulti eventualmente iscritto; in nessun caso tale credito potrà essere diversamente destinato e neppure potrà essere, in tutto od in parte, monetizzato.

Validità accordo

Il presente accordo, avrà decorrenza dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027.

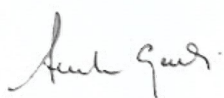
Le parti si impegnano ad incontrarsi prima di tale ultima data per valutare l'opportunità di procedere ad una proroga o modifiche del presente accordo.

Deposito accordo

Sarà cura dell'Azienda provvedere al deposito dell'accordo conformemente alle previsioni di cui all'articolo 1, comma 188, della Legge n. 208/2015 ed alle disposizioni del Decreto interministeriale 25 marzo 2016 onde fruire dei benefici di cui alle richiamate disposizioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

SORGENIA POWER S.p.A.



FILCTEM CGIL



FLAEI CISL



UILTEC UIL



ALLEGATO A

Tipologia di beni, servizi e prestazioni:

- Versamenti aggiuntivi al Fondo di Previdenza Integrativa al quale il dipendente è iscritto;
- Servizi di assistenza sanitaria (rimborso spese mediche, rimborso trattenute polizza sanitaria ALLIANZ);
- Somme, servizi e prestazioni per la fruizione da parte dei familiari dei dipendenti, di servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi;
- Opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria utilizzabili dal dipendente o suoi familiari;
- Somme e prestazione per la fruizione di servizi e di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti del dipendente;
- Voucher che consentono l'acquisto di beni e servizi complessivamente per un valore stabilito dalla normativa vigente.

Antonio Doro

Antonio Doro
AD

PC del

Andrea Jaitto

PC del
AK

PC

Marco Rando

Antonio Costa