



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Nella giornata di lunedì 15 dicembre Filctem, Flaei e Uiltec hanno sottoscritto una serie di accordi con Sogin. Significativi passi avanti sono stati fatti con il rinnovo di accordi scaduti da oltre dieci anni come l'accordo sulle trasferte e l'equo indennizzo e il concorso maggiori spese. Per quest'ultimo istituto sono stati considerati anche le colleghe e i colleghi di ISPRA. Aumento medio dell'accordo PDR 2025 del 3,6%. Sogin sottoscriverà inoltre la polizza LTC in favore del suo personale. Le Organizzazioni Sindacali esprimono soddisfazione per i testi sottoscritti ma, al tempo stesso, aspettano risposte per l'adeguamento dell'incremento aggiuntivo produttività e l'allineamento delle figure verbale di classificazione 2008. A tale riguardo si terrà un incontro entro il trimestre 2026, alla presenza dell'Amministratore Delegato.

SOGIN - IMPORTANTI PASSI IN AVANTI

Lunedì 15 dicembre, le Segreterie nazionali Filctem, Flaei e Uiltec, hanno incontrato l'Azienda per la sottoscrizione di importanti accordi aziendali come il Premio di Risultato 2025, l'equo indennizzo, l'accordo trasferte, l'incremento aggiuntivo produttività e l'allineamento verbale classificazione 2008.

Premio di Risultato 2025

La struttura del premio è la stessa di quella dello scorso anno ed è diviso in due parti:

- Redditività aziendale (peso pari al 30% della base di calcolo).
- Incentivazione della produttività/qualità/efficienza ed innovazione (peso pari al 70% della base di calcolo).

La base di calcolo di riferimento del premio ammonta a 2531 euro (valore target riferito alla BSs da parametrare per ciascun inquadramento).

I lavoratori e le lavoratrici potranno convertire il Premio di Risultato in Welfare, beneficiando di un ulteriore credito welfare pari al 18% del premio convertito. La conversione può essere richiesta tramite i consueti canali aziendali; in questo caso la tassazione del premio convertito è azzerata.

Per contro, la tassazione del premio di risultato percepito in busta paga è pari al 5% per i lavoratori che hanno avuto nel 2024 un reddito da lavoro dipendente inferiore a 80.000 euro. Il limite del premio tassato al 5% è pari a 3.000 euro, mentre l'eccedenza è assoggettata ad aliquota ordinaria.

Agli importi determinati si dovrà aggiungere l'incremento di produttività risultante dall'ultimo rinnovo del CCNL, commisurata all'andamento della componente B del premio di risultato (importo base di 210 €).

Rispetto allo scorso anno nell'impianto del premio sono state escluse le assenze che avrebbero decurtato il premio del personale dovute a premessi ex art. 104/92 e le assenze per le donazioni sangue.

Accordo trasferte

Il nuovo accordo trasferte sottoscritto ha validità triennale e prevede un aumento percentuale del:

- 3,6% per l'anno 2026
- 3,4% per l'anno 2027
- 3,0% per l'anno 2028.

L'aumento complessivo a fine triennio sarà del 10,4% cumulato.

Sogin provvederà inoltre a ricalcolare gli importi delle voci trasferte pregresse riconoscendo alle colleghe ed ai colleghi interessati, entro giugno 2026, le differenze degli importi secondo una specifica tabella di rivalutazione.

FILCTEM-CGIL

tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FLAEI-CISL

tel. 06.8440421 – fax 06.8548458

UILTEC-UIL

tel. 06.88811500 – fax 06.86321905



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



Equo indennizzo

Il nuovo accordo dell'equo indennizzo ha rivalutato l'importo attuale di 2 euro.

Sogin provvederà inoltre a ricalcolare gli importi delle voci trasferite pregresse riconoscendo alle colleghe ed ai colleghi interessati, entro giugno 2026, le differenze degli importi secondo una specifica tabella di rivalutazione.

Concorso maggiori spese

Il verbale di accordo sottoscritto prevede l'adeguamento di 2 euro per il personale dei siti interessati. Sono inseriti in questo verbale i lavoratori di Sogin del sito di ISPRA.

LTC

Su sollecitazioni delle Organizzazioni sindacali, Sogin sottoscriverà la copertura con il Fisce per la Long Term Care in favore dei propri dipendenti. Ricordiamo che la LTC assicurerà una rendita mensile in situazione di particolare fragilità determinata dalla non autosufficienza.

Incremento aggiuntivo produttività e verbale di classificazione

Riguardo l'incremento aggiuntivo della produttività, al momento non si è registrata la disponibilità aziendale a discutere riguardo un incremento economico. Le Parti hanno però stabilito di rivedersi entro il marzo 2026, alla presenza dell'Amministratore Delegato di Sogin, per riprendere l'argomento e trovare una soluzione, affrontando anche l'argomento dell'allineamento delle figure professionali ex verbale di classificazione 2008.

Conclusioni

Filctem, Flaei e Uiltec, esprimono un giudizio positivo per l'esito degli accordi sottoscritti.

Finalmente, dopo un percorso durato diversi mesi ed una serie di incontri effettuati, si è registrata per la prima volta la volontà aziendale di adeguare istituti che da oltre dieci anni non erano stati rivalutati.

La sottoscrizione della polizza LTC è un gesto di forte attenzione da parte dell'Azienda che sarà sicuramente apprezzato dai propri dipendenti.

Se queste sono le premesse, confidiamo di trovare soluzioni soddisfacenti anche per l'incremento aggiuntivo delle produttività e l'allineamento delle figure professionali ex verbale di classificazione 2008.

**Le Segreterie Nazionali
FILCTEM CGIL FLAEI CISL UILTEC UIL**

Roma, 18 dicembre 2025

25U112

Verbale di Accordo

Roma, 15 dicembre 2025

Tra

SO.G.I.N. S.p.a. rappresentata da: Sepe, Pernazza, Violante

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

FILCEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, Serafini

UILCEM-UIL, rappresentata da: Panto', Cozzolino

Premesso che:

- L'azienda e le Organizzazioni sindacali territoriali hanno sottoscritto, negli anni 2008 e 2009, degli accordi sindacali che tenevano in considerazione il particolare disagio dei lavoratori degli Impianti ex Enea (Saluggia, Casaccia, Trisaia), dell'impianto ex FN e della centrale di Trino in termini di particolare ubicazione nel contesto urbano di riferimento ed in relazione all'esistenza di analoghi trattamenti compensativi spettanti ai lavoratori Enea (trasporto pullman) legati proprio alla particolare ubicazione degli Impianti.
- Detti accordi accordavano ai dipendenti dei siti Sogin di riferimento il riconoscimento di un importo a titolo di contributo alle maggiori spese di trasporto derivanti dalla particolare ubicazione degli impianti per ogni effettivo giorno di presenza.
- Detti accordi sindacali territoriali risultano scaduti.



Considerato che:

- Le OO.SS. ribadiscono l'opportunità di tenere in adeguata considerazione la particolare ubicazione dei Siti Sogin e l'esigenza di ristorare i dipendenti Sogin a fronte del disagio discendente da detta collocazione territorial nei termini indicate in premessa
- Le Parti, anche al fine di garantire una riorganizzazione sistematica delle fonti normative dei trattamenti riconosciuti, intendono disciplinare, a livello nazionale, in un unico accordo la materia.
- L'acquisizione, nell'anno 2018, della titolarità degli atti autorizzativi del reattore ISPRA-1, sito presso il C.C.R. di Ispra Varese

Le Parti convengono quanto segue.

Gli importi, spettanti in reazione agli accordi esistenti indicate in premessa, per ogni giorno di effettiva presenza presso le sedi di riferimento, saranno di:

Euro 6 per la centrale di Trino

Euro 6 per l'impianto di Saluggia

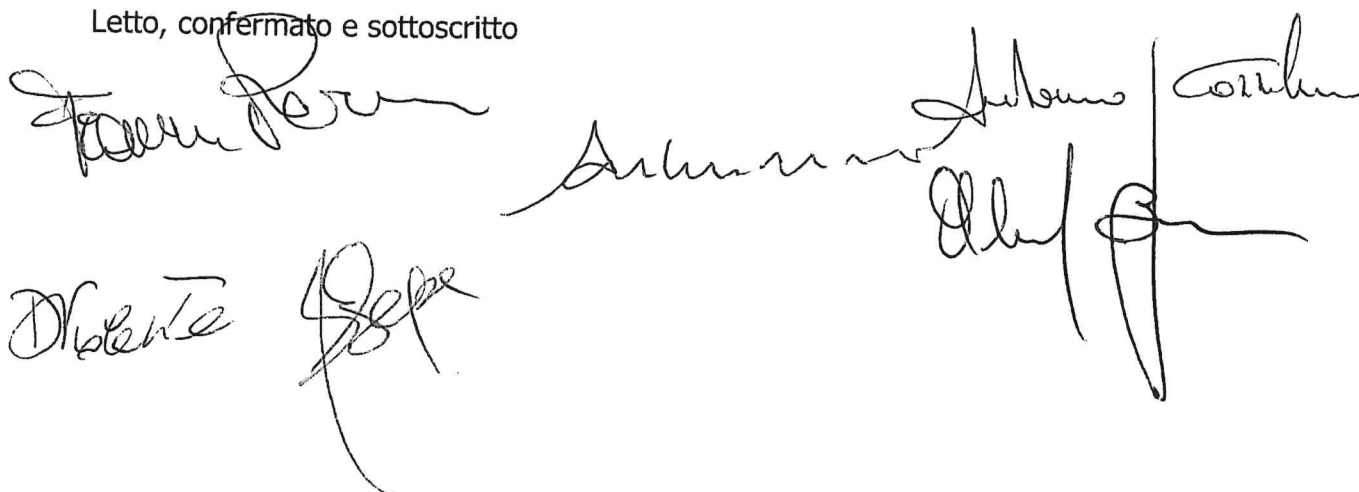
Euro 6 per l'impianto di Casaccia

Euro 6 per l'impianto di Trisaia

Euro 6 per l'impianto di Ispra

Il presente accordo ha efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Letto, confermato e sottoscritto

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a long, flowing signature. On the right, there are two more signatures, one above the other. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized manner.

Verbale di Accordo

Roma, 15 dicembre 2025

Tra

SO.G.I.N. S.p.a. rappresentata da: Sepe, Pernazza, Violante

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

FILCEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, Serafini

UILCEM-UIL, rappresentata da: Panto', Cozzolino

Premesso che:

- in tema di "equo indennizzo" il CCNL ENEL del 21.02.1989, all'articolo 33, comma 4, prevedeva la corresponsione di una somma a titolo di concorso spese, qualora nella località isolata ove il lavoratore svolge la sua attività non esistessero mezzi pubblici di trasporto che collegassero tale località con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato fosse ad oltre 4 chilometri.
- l'accordo di armonizzazione tra SOGIN e le Oo.Ss. nazionali del 7 agosto 2002, confermava le disposizioni in essere all'articolo 43, rimborsi spese, previa verifica sul permanere dei relativi presupposti.
- l'accordo sindacale che regola l'equo indennizzo delle centrali Sogin che fruiscono dell'applicazione di tale istituto contrattuale, è stato formalizzato tra Sogin e le OO.SS. Nazionali il 18 marzo 2009 con scadenza il 31 marzo 2013.

Considerato che:

- lo sviluppo crescente dell'urbanizzazione dei centri abitati ha portato ad un crescente sviluppo ed incremento delle infrastrutture dei trasporti pubblici a disposizione della

popolazione ancorchè non ancora totalmente ramificate da annullare del tutto il disagio nel raggiungere le località ubicate entro i 4 km di distanza;

- Le OO.SS. ribadiscono l'opportunità di tenere in adeguata considerazione la particolare ubicazione dei Siti Sogin e l'esigenza di ristorare i dipendenti Sogin a fronte del disagio discendente da detta collocazione territoriale.

Le Parti convengono quanto segue.

è riconosciuto, ai lavoratori che ne hanno titolo in forza di situazioni logistiche, per ogni effettivo giorno di presenza in Sito un contributo economico volto ad indennizzare il disagio di cui in premessa:

Euro 10.00 per la centrale di Caorso

Euro 10.00 per la centrale di Latina

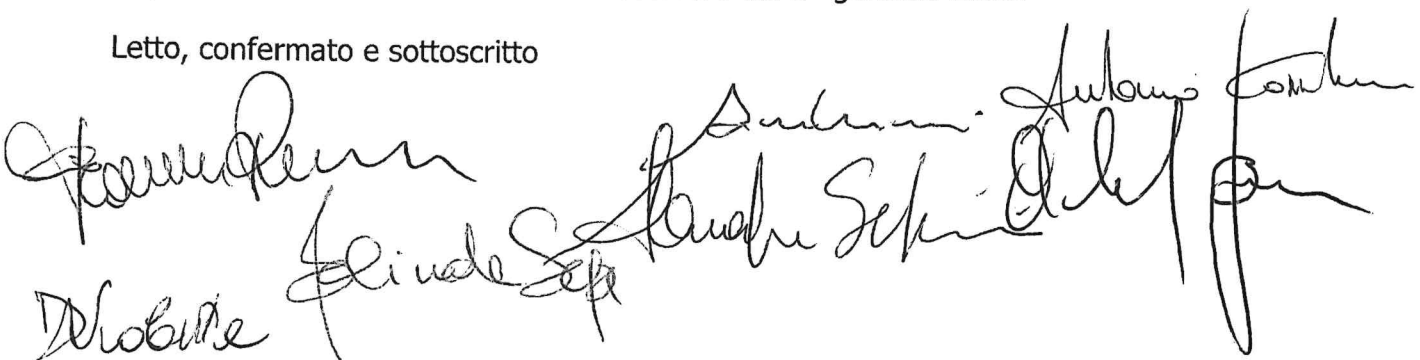
Euro 10.00 per la centrale di Garigliano

Ferma restando la decorrenza dei nuovi importi definiti dal presente accordo dal 1° gennaio 2026, sarà corrisposto, entro il mese di giugno 2026, ai lavoratori in forza alla suddetta data, ed in forma una tantum, un importo forfetario determinato sulla base delle percentuali di incremento, di cui alla tabella di seguito riportata, in riferimento a quanto percepito, nel periodo dal 31 marzo 2013 al 31 dicembre 2025, a titolo di equo indennizzo giornaliero.

Periodi	% Rivalutazione
Periodo 2012 - 2013	8,88%
Periodo 2014 - 2017	1,49%
Periodo 2018 - 2021	2,37%
Periodo 2022 - Oggi	16,97%

Il presente accordo ha efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Letto, confermato e sottoscritto

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Giuseppe'. To the right of this, there are two more signatures, one of which is more stylized and cursive. The signatures are written over a white background.

VERBALE INCONTRO 15 DICEMBRE 2025

Con riferimento all'incontro svoltosi in data 15 dicembre 2025 le Parti hanno manifestato la necessità di un incontro con l'Amministratore Delegato, entro il primo trimestre 2026, per la discussione delle seguenti tematiche

- 1- Verbale di classificazione del personale 2008
- 2- Incremento aggiuntivo produttività

felude

Francesco

Sepe

Discente

Antonio

Antonio

Stefano Sepe

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 15 dicembre 2025

TRA

SO.G.I.N. S.p.A, rappresentata da: Sepe, Pernazza, Violante,

E

Le Segreterie nazionali delle OO.SS.

FILCTEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

FLAEI-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, Serafini

UILTEC-UIL, rappresentata da: Pantò, Cozzolino

Le corrispondenti delegazioni territoriali ed aziendali per i siti e la sede.

Premesso che:

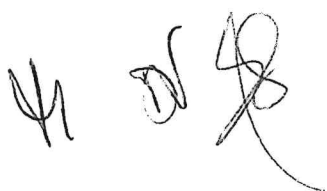
- Gli articoli 7 "Assetti contrattuali" e 44 "Premio di risultato" del vigente CCNL prevedono che, in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo sviluppo e per l'occupazione del 22 dicembre 1998, venga istituito a livello aziendale un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro;
- Secondo quanto espressamente richiamato dall'art. 44, comma 2, del vigente CCNL, l'istituto è finalizzato a favorire incrementi quantitativi e qualitativi, nonché l'andamento generale di SOGIN, in termini di incrementi di redditività, efficienza ed innovazione.;



- Il premio, così come stabilisce il comma 3 dell'art. 44, dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi aziendali, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione, così come enunciato dal comma 2 dell'art. 44 CCNL;
- La legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016) ha introdotto nuove previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo di welfare aziendale, come specificato nel Decreto interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e nella circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, ed ulteriormente confermate ed estese dalla legge n. 232/2016 (c.d. legge di bilancio 2017) e successive modifiche, dalla legge 197/2022 (cd. Legge di Bilancio 2023), dalla legge 207/2024 (cd. Legge di bilancio 2025) e dagli interventi normativi ad oggi in fase di approvazione in relazione alle richiamate tematiche;
- Le Parti ribadiscono che il premio di risultato — coerentemente con l'assetto definito dall'art. 44 del vigente CCNL, che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello — costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della redditività, efficienza ed innovazione. Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle singole componenti come di seguito illustrate, tra loro interconnesse e collegate. A tal fine, le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi di seguito illustrati.
- Per il 2025, la quota di incremento da destinare a produttività a livello aziendale e da erogare ricorrendo ai presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale è pari ad Euro 210,00.

Considerato che:

- Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2025 ha approvato il PVI 2024 delle attività di decommissioning; la prima parte del PVI 2024, comprendente i programmi e i costi di avanzamento, è stata approvata il 30 ottobre 2024.
- Gli obiettivi di avanzamento per gli anni 2024 – 2027, coerenti con la Baseline di riferimento, sono riportati nelle schede tecniche fornite ad ARERA con la comunicazione del 14 febbraio 2025. Essi sono costruiti sulla base della nuova metodologia ("Metodo per la misura dell'avanzamento fisico ed economico della commessa nucleare"), che si fonda sui parametri dell'Earned Value Management System.


2

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

Nel rispetto dei criteri e dei principi, definiti dal richiamato articolo 44 del vigente CCNL, con il presente Verbale di Accordo convengono di definire, per l'anno 2025, la struttura del Premio di Risultato per i dipendenti con qualifica di quadri, impiegati e operai nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale, che si articola sulle seguenti voci:

- Redditività aziendale (peso pari al 30% della base di calcolo)
- Incentivazione della produttività/qualità/efficienza ed innovazione (pari al 70% della base di calcolo)

Redditività aziendale (componente A del Premio di Risultato)

Tale componente del Premio sarà corrisposta alla generalità del personale nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui riguardi trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale.

L'Obiettivo è misurato in termini di valore del risultato aziendale corrispondente al valore di EBITDA (Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortization) della Società.

Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione (componente B del Premio di Risultato)

Tale quota di premio è collegata di norma ad obiettivi misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti con qualifica di quadri, impiegati e operai nei cui confronti trova applicazione il CCNL del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale.

La componente B, legata all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione, sarà così nuovamente strutturata, senza possibilità di variazione alcuna dei pesi assegnati in sede territoriale:

- **Componente B1: Schedule Performance Index correlato all'avanzamento fisico dei Progetti di decommissioning: (peso pari al 20%):** L'Obiettivo è misurato attraverso lo Schedule Performance Index correlato all'avanzamento fisico dei Progetti di decommissioning, misurato a partire dal 1° gennaio 2021 (inizio del terzo periodo di regolazione), in base ai parametri dell'Earned Value Management System;

- **Componente B2 (peso complessivo pari al 30% del totale obiettivo B)** Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato dall'ottenimento e mantenimento della certificazione ambientale e della sicurezza UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001;
- **Componente B3 (peso complessivo pari al 20% del totale obiettivo B)** Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato in relazione alla media infortuni degli ultimi cinque anni secondo la metodologia allegata;
- **Componente B4 (peso complessivo pari al 30% del totale obiettivo B)** Il raggiungimento dell'obiettivo è determinato in base alle ore di formazione obbligatoria erogate ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 101/2021 secondo la metodologia allegata.

Quota di incremento produttività

A seguito dell'ultimo rinnovo del CCNL, è stata prevista per l'anno 2025 la quota da corrispondere a titolo di incremento produttività che le Parti convengono di commisurare all'andamento della Componente B del presente Premio di Risultato, salvo quanto riportato nella clausola di salvaguardia di seguito indicata.

Incremento aggiuntivo Produttività 2025

Nell'ambito della componente Produttività 2025 sarà erogato un importo in forma una tantum, nel mese di gennaio 2026, a titolo di Incremento aggiuntivo produttività 2025. Al fine di tener conto del diverso contributo apportato dai singoli, ai fini della quantificazione del suddetto importo si terrà conto dei giorni di effettiva presenza in servizio con equiparazione a questi ultimi delle giornate svolte in smart working e quelle contrattualmente equiparate alle giornate di presenza in servizio (permessi sindacali); restano escluse le giornate di malattia, ferie, fa e/o qualunque altra spettanza prevista contrattualmente. Ai fini della quantificazione del Premio e della sua erogazione si applicano oltre alle norme espressamente previste nel presente verbale, le disposizioni dell'articolo 44 CCNL in quanto applicabili. Le Parti si danno atto che l'elemento aggiuntivo della produttività non avrà alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale e che, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 197/1982 e dell'articolo 45 del CCNL di settore, l'importo è escluso dal computo del Tfr. L'importo aggiuntivo giornaliero sopradescritto è pari al 2,36% dell'importo previsto a titolo di incremento produttività contrattuale 2025. In particolare, per le centrali di Trino, Caorso, Latina, Garigliano e Impianto di Bosco Marengo, al fine di tener conto del diverso contributo apportato dai singoli, l'importo aggiuntivo giornaliero sopradescritto è riconosciuto per le giornate svolte in modalità agile parametrato su giorni lavorati.

Welfare di produttività

La conversione in welfare, ai sensi dell'art. 44, comma 22 e 23, del CCNL vigente, potrà essere effettuata entro il 30 novembre 2026.

L'importo massimo del premio di Risultato aziendale destinabile ai servizi welfare non potrà essere superiore all'ammontare indicato dalla normativa vigente.

Eventuali residui non spesi in forma welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa (Fopen), mentre per i non iscritti l'eventuale residuo non convertito a tale data in welfare sarà corrisposto con la retribuzione del mese di dicembre 2026, applicandovi la tassazione agevolata prevista dalla normativa di riferimento. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato "l'opzione welfare" cessi il rapporto prima del 30 novembre 2026.

Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla nuova normativa, l'Azienda provvederà ad una integrazione che si stabilisce in misura pari al 18% del valore utilizzato in servizi welfare sulle quote di premio su cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare ed effettivamente convertite in "welfare" alla data del 30 novembre 2026, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare ai sensi del paragrafo precedente.

A tale proposito, al fine della concreta attuazione del presente accordo, l'Azienda, in linea con la prassi sviluppata, garantirà un'offerta di prestazioni di beni e servizi che, attraverso apposita piattaforma informatica, potranno essere fruiti utilizzando il credito Welfare.

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 non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Determinazione dell'importo del premio

1. Metodologia da applicare

- a) L'importo del premio di risultato, per ciascuno avente diritto è pari alla somma degli importi di premio spettanti in relazione a ciascuna sua componente.
- b) L'importo del premio spettante in relazione a ciascuna componente del premio risultato è determinato sulla base del prodotto della base di calcolo riferita a tale componente, per la percentuale di premio ad essa relativa, per la percentuale di presenza nell'anno di riferimento.

2. Basi di calcolo per componente

La base di calcolo complessiva è ripartita come segue:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a long, horizontal signature. On the right, there are two more signatures, one of which includes a small '5' as a superscript.

- a) Redditività aziendale pari al 30% del Premio di Risultato
- b) Produttività produttività/qualità/efficienza/innovazione aziendale pari al 70% del Premio di Risultato

➤ Per l'anno 2025, cassa 2026, si riportano di seguito gli importi lordi pro-capite della base di calcolo relativa a ciascun componente per l'inquadramento BSS:

TOTALE	Euro	2.531,00
di cui		
Redditività aziendale pari a	Euro	759,30
Produttività/ qualità/efficienza/innovazione pari a	Euro	1.771,70

3. Determinazione della percentuale di premio per componente

La percentuale di premio relativa a ciascuna componente del Premio di Risultato emerge dall'applicazione delle percentuali di performance all'interno delle relative curve di incentivazione, secondo quanto specificato in Allegato 1.

Erogazione del premio

1. Il Premio di Risultato, ai sensi dell'art. 44, comma 15 CCNL vigente, sarà corrisposto in forma "una tantum" e non avrà alcun riflesso diretto o indiretto su alcun istituto legale o contrattuale.
2. Le Parti convengono che, sia la quota di Premio relativa alla redditività aziendale, sia la quota di Premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione aziendale, avranno carattere di variabilità. Al riguardo, la metodologia applicativa fisserà le variazioni del livello di raggiungimento dei risultati attesi, rispetto al valore target, in corrispondenza delle quali si farà luogo a correlate variazioni della quota di premio da erogare; detta metodologia fisserà altresì il valore di eccellenza in presenza del quale si farà luogo all'erogazione della quota massima del premio e la soglia minima di risultato al di sotto della quale non si farà luogo ad alcuna erogazione.
3. Si conviene inoltre, ai sensi dell'art. 1 della Legge 297/1982 e dell'art. 45 del vigente CCNL del settore Elettrico, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.
4. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai 15 gg. vengono conteggiate come mese intero.

 6

5. La corresponsione avverrà sulla base dei ratei mensili determinati dall'inquadramento posseduto ogni mese e dal rapporto tra le ore ordinarie lavorate e le ore lavorative teoriche. Verranno equiparate ai giorni di presenza in servizio i giorni di ferie, di festività abolite e i congedi per maternità di cui al D.Lgs. 151/2001, i permessi di cui alla legge 104/1992, le assenze per donazione sangue, ivi incluse le assenze che l'articolo 21 CCNL esclude ai fini del calcolo del comporto di cui al comma 1 e 2 del medesimo articolo. Le minori corresponsioni per effetto di tale norma saranno oggetto di congruaggio secondo la medesima metodologia.
6. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro determinazione si applicano, oltre alle norme espressamente previste/richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 44 del vigente CCNL, ed in particolare quelle di cui ai commi 17, 18, 19, 20, 21 del paragrafo "erogazione del premio".
7. Il Premio di Risultato, secondo la metodologia definita, verrà riconosciuto anche al personale con contratto di somministrazione nell'anno, sulla base dei ratei mensili di presenza in servizio, se superiori a sei.
8. A tale premio di risultato, in considerazione delle sue peculiarità in ordine alla corresponsione e all'ammontare, si applicano le previsioni agevolative espressamente previste dall'art. 44, comma 16 del vigente CCNL.
9. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla vigente normativa, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

Interlocazione sindacale

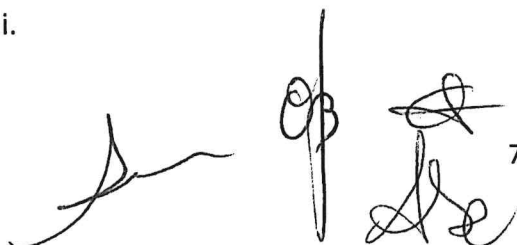
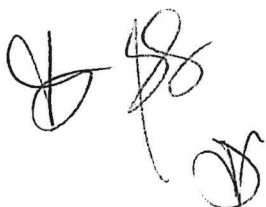
Le Parti convengono di istituire ai sensi di quanto stabilito nell'articolo 6 "Relazioni industriali" del vigente CCNL una commissione paritetica per monitorare l'andamento delle attività oggetto degli Obiettivi legati alla componente A e B del Premio di Risultato, con cadenza, trimestrale.

La suddetta Commissione sarà composta, in forma paritetica, da 6 a 9 membri effettivi in rappresentanza della Parte datoriale e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato.

La suddetta Commissione assolverà all'interlocazione sindacale prevista di competenza del livello sindacale nazionale e, in seconda istanza, per quella di competenza delle strutture sindacali territoriali ed R.S.U.

L'interlocazione in merito alle componenti del premio di risultato sarà così articolata:

1. La definizione dei target dei parametri indicati avviene a livello sindacale nazionale.
2. Per quanto riguarda la consuntivazione degli obiettivi, essa avverrà nel contesto di un confronto, riservato alla competenza del livello nazionale, che SOGIN convocherà indicativamente entro il mese in cui verrà approvato il bilancio annuale di riferimento. Il confronto si dovrà concludere nel termine di 15 giorni.



3. In corso d'anno potranno essere effettuati appositi incontri di verifica per monitorare gli elementi che modifichino, in maniera sostanziale, il quadro di riferimento, come eventuali Delibere ARERA.

Durata

Il presente Accordo Sindacale aziendale ha validità annuale.

Le Parti convengono, altresì, di rincontrarsi per recepire le necessarie modifiche in caso di modifica del sistema regolatorio.

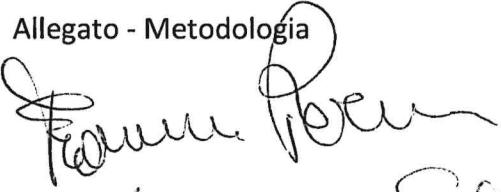
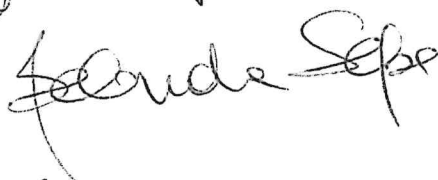
Le Parti prendono atto della riconducibilità del presente accordo nell'ambito applicativo del Decreto emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 25 marzo 2016 in attuazione del comma 188 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modifiche, in materia di tassazione agevolata, stante la sussistenza dei presupposti previsti dalla normativa vigente in materia.

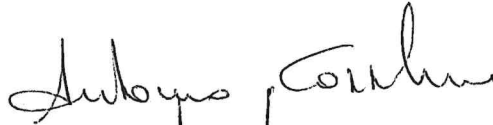
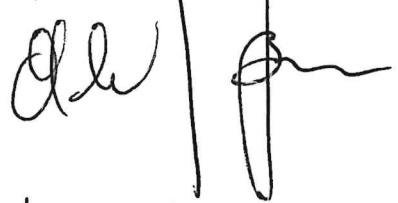
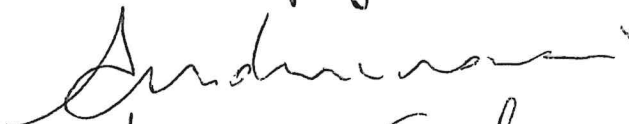
Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di cui all'articolo 1, commi 182 – 189 della legge 208/2015 come successivamente integrata e modificata e di cui al DM 25/03/2016.

Letto, confermato e sottoscritto

Allegati: c.s.

Allegato - Metodologia


Allegato al Verbale di Accordo Sindacale 15 dicembre 2025

Di seguito vengono indicate le componenti oggetto di incentivazione ed i rispettivi obiettivi, compresi i valori ed i pesi assegnati a ciascun obiettivo:

A - Redditività aziendale – Peso pari al 30 %

	Obiettivo	Target	
Sede e Siti	Ebitda di Società	19,5	M€

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di andamento generale aziendale (A):

Per risultati inferiori all'80% dell'obiettivo, l'importo erogato sarà pari a 0.

Per risultati pari all'80% dell'obiettivo, sarà corrisposto l'80% della base di calcolo.

Per risultati pari al 100% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 100% della base di calcolo.

Per risultati superiori o uguali al 120% dell'obiettivo, sarà corrisposto il 150% della base di calcolo.

Per livelli intermedi sarà applicato il criterio dell'interpolazione lineare

**B - Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B1; B2; B3; B4) –
Peso pari al 70%**

- **Componente B1 Peso 20%**

L'indice Schedule Performance Index è correlato all'avanzamento fisico dei Progetti di decommissioning:

Schedule Performance Index (SPI) = Earned Value (EV) / Planned Value (PV).

Il Planned Value per l'anno 2025 cumulato dal 1° gennaio 2021 è pari a 634,1 M€, secondo quanto trasmesso ad ARERA con la comunicazione prot. 9124 del 14 febbraio 2025

	Obiettivo	Target
Sede e Siti	Schedule Performance Index (SPI)	0,94

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B1):

Per risultati inferiori al valore di SPI pari a 0,91, l'importo erogato sarà pari a 0.

Per risultati pari al valore di SPI corrispondente a 0,91, sarà corrisposto l'80% della base di calcolo.

Per risultati pari al valore di SPI corrispondente a 0,94, sarà corrisposto il 100% della base di calcolo.

Per risultati pari al valore di SPI corrispondente ad 1, sarà corrisposto il 150% della base di calcolo.

Per livelli intermedi sarà applicato il criterio dell'interpolazione lineare.

- **Componente B2 - Peso 30%**

L'obiettivo è assegnato in termini di ottenimento e mantenimento della certificazione ambientale e sulla sicurezza (UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001). La metodologia di riconoscimento della suddetta percentuale della base di calcolo è ON/OFF.

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B2):

Per risultati inferiori al 50% dell'obiettivo (mancato conseguimento delle certificazioni) l'importo erogato sarà pari a 0

Per risultati pari al 50% dell'obiettivo (almeno una certificazione), sarà corrisposto il 100% della base di calcolo

Per risultati pari al 100% dell'obiettivo (conseguimento di due certificazioni) sarà corrisposto il 120% della base di calcolo



- **Componente B3 - Peso totale 20%**

	Obiettivo	Target	
Sede Centrale/ Siti	Valore infortunio "core" entro la media ultimi cinque anni	0,4	

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B3):

Per un valore degli infortuni pari al valore medio degli infortuni "core" ultimi cinque anni sarà corrisposto il 100% della base di calcolo

Per valori di infortunio pari a "zero" corrisposto il 120% della base di calcolo Per valori intermedi sarà utilizzato il metodo dell'interpolazione lineare

- **Componente B4- Peso totale 30%:**

SEDE CENTRALE e SITI		
Sede Centrale/ Siti	Ore di formazione obbligatoria erogata ex D.Lgs. 81/2008 e D.Lgs. 101/2021 7.500	7.500

Curva di incentivazione in relazione all'obiettivo di produttività/qualità/efficienza/innovazione Siti e Sede (B4):

Per risultati inferiori all'80% dell'obiettivo l'importo erogato sarà pari al 50% della base di calcolo

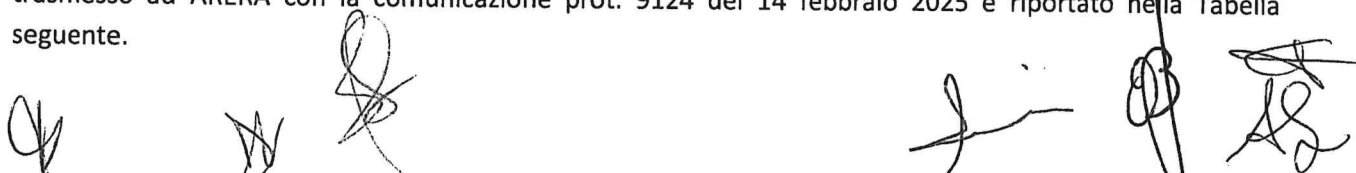
Per risultati pari al 100% dell'obiettivo sarà corrisposto il 100% della base di calcolo

Per risultati superiori al 100% dell'obiettivo sarà corrisposto il 120% della base di calcolo

Per valori intermedi sarà utilizzato il metodo dell'interpolazione lineare

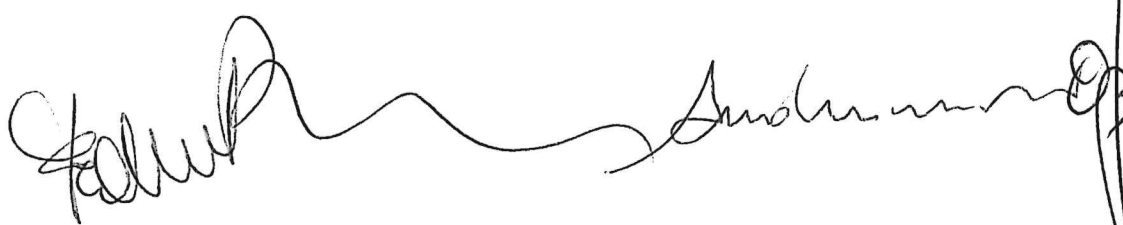
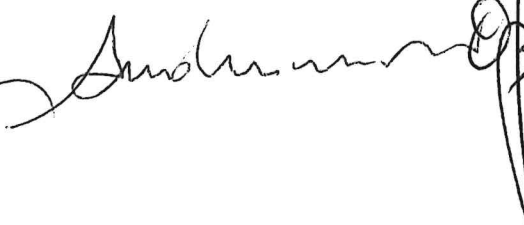
MOLTIPLICATORE

Il moltiplicatore sulla produttività è dato dal valore di Schedule Performance Index pari ad 1, corrispondente al raggiungimento del Planned Value cumulato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2025, trasmesso ad ARERA con la comunicazione prot. 9124 del 14 febbraio 2025 e riportato nella Tabella seguente.



COSTI DI AVANZAMENTO	PLANNED VALUE 01.01.2021 – 31.12.2025
BOSCO MARENGO	27.976.781
CAORSO	121.202.483
CASACCIA	43.228.570
GARIGLIANO	135.315.775
ISPRA-1	15.751.240
LATINA	103.183.062
SALUGGIA	51.934.434
TRINO	71.156.079
TRISAIA	64.326.729
TOTALE	634.075.153

Per risultati inferiori al target indicato il moltiplicatore sarà pari a zero. Per risultati superiori al target indicato il moltiplicatore sarà calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare a 45° secondo l'intervallo 1,01/1,15.




Verbale di Accordo

Roma, 15 dicembre 2025

Tra

SO.G.I.N. S.p.a. rappresentata da: Sepe, Pernazza, Violante

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali:

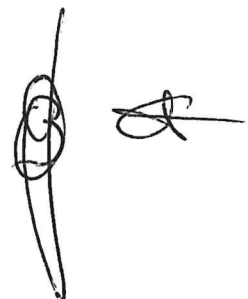
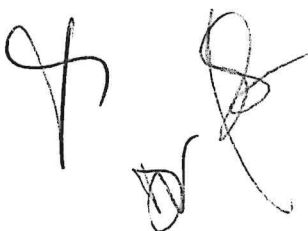
FILCEM-CGIL, rappresentata da: Sorrentino, Borioni

FLAEL-CISL, rappresentata da: Testa, Ronci, Serafini

UILCTEM-UIL, rappresentata da: Panto', Cozzolino

Premesso che:

- l'articolo 42 del vigente CCNL disciplina i rimborsi spese da riconoscere alle lavoratrici ed ai lavoratori in missione per motivi di servizio;
- ad oggi, in tema di rimborsi spese da riconoscere al personale dipendente in missione per motivi di servizio, il trattamento economico è definito in base al Verbale di Accordo SOGIN - OO.SS. del 9 marzo 2009;
- Sogin predilige, in ottica di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, l'utilizzo del trasporto pubblico e/o autovetture a noleggio;
- i rimborsi delle spese sostenute in regime di trasferta sono assoggettati a tassazione secondo quanto previsto dal DPR 917/86, recante il Testo Unico delle Imposte sui redditi, articolo 51 c. 5.



Considerato che:

- si rende necessario procedere oltre che al suo rinnovo, altresì, ad una rivisitazione complessiva della normativa in materia di trasferte per adattarla al mutato contesto entro cui sono tenuti a dare la loro prestazione i dipendenti di Sogin S.p.A.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

A) TRATTAMENTO PER TRASFERTE ITALIA

Ai lavoratori in trasferta per motivi di servizio, esplicitamente autorizzati, spetta il rimborso delle spese sostenute per viaggio, vitto e pernottamento, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalle norme definite nel presente accordo e dalle procedure aziendali.

Per trasferta si intende l'ipotesi di prestazione dell'attività lavorativa effettuata dal lavoratore, su disposizione dell'Azienda, in un Comune diverso da quello in cui insiste la sede di lavoro.

Ai lavoratori in trasferta è riconosciuto il seguente trattamento:

1) Spese di viaggio

I viaggi di servizio devono essere effettuati di norma con mezzi pubblici di trasporto. Sogin prevede un servizio di biglietteria viaggi; qualora il dipendente — non potendo avvalersi del servizio di biglietteria viaggi - dovesse provvedere in autonomia, la spesa sostenuta viene rimborsata a piè di lista, previa presentazione dei documenti giustificativi. Qualora la località di trasferta non sia raggiungibile con mezzi pubblici di trasporto, o gli orari non siano compatibili con le necessità di servizio, il lavoratore può essere autorizzato, in via subordinata, a raggiungere la località di trasferta con un automezzo di sua proprietà, con il conseguente rimborso chilometrico secondo le tariffe previste per le percorrenze per servizio e delle eventuali spese per il parcheggio e per il pedaggio autostradale.

Il rimborso viene riconosciuto dal luogo effettivo di partenza al luogo di svolgimento della prestazione, facendo riferimento al tragitto logisticamente più conveniente, sulla base dei chilometri effettuati, oltre ai pedaggi autostradali.

2) Spese di vitto e pernottamento

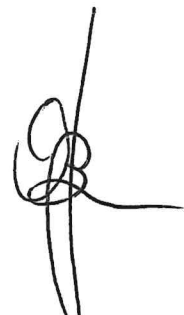
Le spese sostenute in trasferta sono rimborsate secondo i seguenti criteri di corresponsione:

- Pranzo: il lavoratore ha diritto al rimborso del pranzo quando la trasferta abbia avuto inizio prima dell'intervallo meridiano o sia terminata dopo di esso; i lavoratori in missione



in una località servita da mensa o esercizio convenzionato sono tenuti ad avvalersi di detto servizio; l'utilizzo della mensa/convenzione sostitutiva dà diritto al rimborso forfettario di Euro 2,50 per il 2026, Euro 2,70 per il 2027 e Euro 2,90 per il 2028. Qualora manchi il servizio di mensa/esercizio convenzionato, ovvero la distanza del servizio più vicino al luogo di lavoro sia tale da non consentire di recarvisi in un tempo congruo con l'intervallo mensa, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per il pranzo, nella misura forfetaria di seguito indicata, ovvero — previa autorizzazione del responsabile gerarchico — a piè di lista. Analogo trattamento potrà essere riconosciuto nelle ipotesi in cui — in relazione ad una prestazione dell'attività lavorativa svolta fuori dalla sede di Lavoro, ma nell'ambito del comune di appartenenza - il servizio mensa non risulti fruibile nell'intervallo previsto dall'orario di lavoro, in relazione al tempo necessario per il raggiungimento della mensa/esercizio convenzionato. Analogo trattamento a quanto sopra specificato spetterà (anche in caso di attività in sede) sempre previa verifica delle sottostanti inderogabili esigenze di servizio, qualora a causa di una eccezionale protrazione della prestazione lavorativa oltre il normale intervallo mensa, o a causa di un anticipo dell'intervallo mensa, non vi sia, in conseguenza di tale modifica di orario, la possibilità di fruire del servizio presso la mensa o convenzione sostitutiva esistente. Il rimborso del pranzo di cui sopra compete, inoltre, in caso di prestazioni rese in giorni di sabato o in giorni festivi, che si protraggano oltre un'ora dal termine del normale orario antimeridiano, sempre che non sia utilizzabile il servizio mensa/esercizio convenzionato.

- Cena: al dipendente in trasferta che pernotti fuori sede o che rientri presso la propria sede di lavoro dopo le ore 20, spetta il rimborso della cena. Tale rimborso compete anche al dipendente cui sia richiesto di protrarre oltre le ore 20 la propria prestazione lavorativa ovvero sia chiamato a prestare la propria attività dopo il termine dell'orario di lavoro e tale attività si protragga oltre le ore 20.
- Pernottamento: il rimborso del pernottamento avviene laddove la località di trasferta non permette il rientro in giornata e il dipendente sia debitamente autorizzato. La prenotazione relativa agli alberghi dovrà avvenire esclusivamente tramite l'ufficio Sogin preposto, tranne casi debitamente autorizzati. Il rimborso può essere richiesto a piè di lista, dietro presentazione di documenti giustificativi, a forfait, secondo un ammontare fisso e unico per ogni voce o misto. E' fatto obbligo al lavoratore di comunicare all'area gestione e amministrazione del personale, prima dell'inizio della trasferta, il regime applicato, per fini di regolarità di trattamento fiscale.



Piè di lista

Il rimborso del pranzo a piè di lista, nei limiti fissati dalla Società, avviene nei casi in cui nel luogo indicato della trasferta non ci sia una mensa Sogin e previa autorizzazione del responsabile.

In caso di rimborso a piè di lista del pasto meridiano o serale, questo dovrà essere documentato da ricevuta fiscale, per un importo complessivo entro limiti di ragionevole economia, di norma, fino al doppio degli importi a forfait, con possibilità di superamento, fino a 250% degli importi stessi in caso di trasferte fuori regione, e fino a 300% per le trasferte nei grandi centri urbani. (es. Roma, Milano, località turistiche e città d'arte); le percentuali non sono cumulabili.

Forfait

Per quanto riguarda le spese per le trasferte rimborsate in regime di forfait, gli importi riconosciuti, per le singole voci di spesa, sono i seguenti:

VOCI DI SPESA	2026	2027	2028
Pranzo	21,95	23,10	23,85
Cena	21,95	23,10	23,85
Pernottamento	24,60	25,10	26,61

In aggiunta alla disciplina del rimborso a forfait della cena, al lavoratore che produca idonea certificazione attestante il rientro dalla trasferta, ovvero il rientro presso la propria sede dopo e 22, sarà riconosciuta un'ulteriore indennità di Euro 10,45 per il 2026, Euro 11,40 per il 2027 ed Euro 11,80 per il 2028.

Misto

E' ammesso il trattamento promiscuo dei rimborsi, con il rimborso del vitto e del pernottamento in parte a forfait e in parte a piè di lista.

3) Indennità di trasferta

Qualora la missione cui è comandato il dipendente comporti la necessità di pernottamento, in quanto la distanza della località di destinazione non è compatibile con un rientro giornaliero in sede, è riconosciuto un importo economico a titolo di indennità di trasferta, anche a copertura delle piccole spese non documentabili (prima colazione, etc.).

Detta indennità viene riconosciuta per ogni giorno di pernottamento nella località di trasferta in ambito nazionale, ed è stabilita nella misura di cui alla tabella di seguito riportata, per trasferte

in regime di rimborso a forfait e per trasferte in regime di rimborso a piè di lista. Tale importo ha validità per tutto il periodo di vigenza del presente accordo.

VOCI DI SPESA	2026	2027	2028
Ind. trasferta in regime di rimborso a forfait	28,95	29,20	29,60
Ind. trasferta in regime di rimborso a piè di lista	29,30	29,60	29,70

4) Area metropolitana di Roma

Vista l'eccezionale dimensione del territorio del Comune di Roma, che può comportare, in alcuni casi, un particolare disagio nel raggiungimento della sede di lavoro, anche quand'essa è ubicata all'interno del territorio comunale, ma in posizione particolarmente decentrata e di difficile raggiungimento, con conseguente aggravio delle spese di trasporto, ai lavoratori di sede centrale che, per motivi di servizio, in conformità delle procedure aziendali autorizzative, debbano raggiungere l'impianto di Casaccia, ovvero che dall'impianto debbano recarsi nella sede di Roma, è riconosciuta la facoltà dell'utilizzo dell'automezzo di proprietà, con rimborso delle spese chilometriche previste da apposito accordo per la regione Lazio.

5) Trasferta di lunga durata

Per trasferte continuative di lunga durata, intendendo per tali quelle superiori al mese, il trattamento complessivo di trasferta viene concordato dall'Azienda e dal lavoratore interessato, eventualmente assistito dagli Organismi rappresentativi dei lavoratori, così come disciplinato all'articolo 42 comma 2, del vigente CCNL.

B) TURNISTI E ALTRI LAVORATORI DI CUI ALLA DV n. 8 ART. 3 CCL 21.02.1989

La norma in questione, richiamata dal verbale di accordo di "armonizzazione" del 7 agosto 2002, prevede la corresponsione, - ove non fosse applicata la disciplina dell'equo indennizzo, nonché la disciplina del contributo alle maggiori spese di trasporto, come previste dai relativi accordi — del rimborso delle eventuali maggiori spese che sia costretto a sostenere in favore del lavoratore turnista chiamato a svolgere prestazioni superiori a quelle previste dal piano di turno o dall'orario settimanale di lavoro. Lo stesso trattamento compete - ricorrendone ovviamente gli stessi presupposti — anche al personale non turnista. Per i rimborsi in questione, al verificarsi delle fattispecie sopra richiamate e relativamente al pranzo (sempre

che non sia fruibile il servizio mensa) e alla cena, valgono gli importi forfetari indicati al punto A, comma 2).

Lo stesso dicasi per le eventuali maggiori spese di viaggio, che saranno rimborsate con modalità e criteri analoghi a quelli previsti al punto A, comma 1 e D.

C) TRATTAMENTO PER TRASFERTE ESTERO

Il dipendente può essere inviato all'estero dalla Sogin in trasferta per periodi singoli o prolungati. Nel caso di trasferte all'estero di lunga durata, intendendosi per tali le trasferte di durata superiore o uguale alle due settimane consecutive o ad una settimana ogni mese per un periodo di almeno sei mesi, la materia dei rimborsi spesa può essere disciplinata con un Accordo individuale formalizzato tra l'Azienda ed il dipendente interessato, eventualmente assistito dagli Organismi rappresentativi dei lavoratori.

Trasferta

Per trasferta estera si intende un cambiamento temporaneo del luogo di lavoro anche continuativo e continua ad essere applicata la normativa di settore prevista dall'art. 42 comma 2, del vigente CCNL.

Trasferte all'estero: rimborso spese e indennità di trasferta-estero

1) Spese di viaggi

I viaggi di servizio devono essere effettuati di norma con mezzi pubblici di trasporto. Sogin prevede, un servizio di biglietteria viaggi; qualora il dipendente — non potendo avvalersi del servizio di biglietteria viaggi - dovesse provvedere in autonomia, la spesa sostenuta viene rimborsata a piè di lista, previa presentazione dei documenti giustificativi.

2) Spese di vitto e pernottamento

In caso di trasferta all'estero, il trattamento di rimborso può avvenire secondo i criteri del piè di lista o misto, a scelta del lavoratore:

Piè di lista

Nel primo caso il rimborso delle spese di vitto e pernottamento avviene esclusivamente sulla base dei documenti giustificativi prodotti. Il rimborso del pranzo e della cena avviene, entro il

limite fissato dalla Società, fino al doppio degli importi a forfait, con possibilità di superamento, fino al 250% all'ipotesi di trasferta in altri Paesi non appartenenti all'Unione Europea e fino al 300% in caso di trasferta all'interno della capitale geografica del paese di destinazione.

Misto

A fronte del rimborso a piè di lista delle spese di pernottamento, previa presentazione dei documenti giustificativi, le spese di vitto verranno rimborsate in regime a forfait secondo i seguenti importi:

VOCI DI SPESA	2026	2027	2028
Pranzo	21,95 €	23,10 €	23,85 €
Cena	21,95 €	23,10 €	23,85 €

3) Indennità di trasferta

Nell'ipotesi di trasferta con pernottamento è riconosciuta un'indennità di trasferta, anche a copertura delle piccole spese non documentabili, secondo il seguente regime.

- Con riferimento alle ipotesi di trasferta nei paesi dell'Unione Europea l'importo dell'indennità riconosciuto per ogni giornata di trasferta con pernottamento ovvero a fronte di un soggiorno superiore alle otto ore (purché la giornata lavorativa sia legata ad almeno un pernottamento) è stabilito nella misura di cui alla tabella di seguito riportata per tutto il periodo di vigenza del presente accordo.

VOCE DI SPESA	2026	2027	2028
Indennità di trasferta	42,50 €	43,50 €	45,00 €

- Con riferimento all'ipotesi di trasferta in altri Paesi, purché nella capitale geografica dello stesso, l'importo dell'indennità riconosciuta per ogni giorno di trasferta con pernottamento ovvero a fronte di un soggiorno superiore alle otto ore è incrementato tenendo conto della tariffa per diem del paese extraeuropeo di destinazione e della tariffa per diem dell'Italia. Tale incremento è indicatore del cd. "disagio estero".



- Con riferimento all'ipotesi di trasferta in altri Paesi non appartenenti all'Unione Europea e al di fuori della capitale geografica dello stesso, l'importo dell'indennità di trasferta — come sopra calcolata - verrà maggiorata del 10%.

Potranno essere presi in considerazione altri indici rivelatori del disagio estero, purché permettano di individuare più specificamente i fattori ambientali di costo e disagio delle singole località di trasferta.

Assegnazione, distacco e trasferimento

I casi di assegnazione, distacco o trasferimento, ovvero di ipotesi in cui il rapporto di lavoro ha come oggetto esclusivo lo svolgimento di una prestazione all'estero con durata almeno di sei mesi, sono al di fuori dell'accordo e rimessi ad una contrattazione individuale, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni sindacali.

D) INDENNITA' GUIDA PER L'UTILIZZO DELL'AUTOMEZZO AZIENDALE

In attesa della revisione dell'istituto, continua ad applicarsi, nelle more, l'indennità guida prevista dall'accordo 4 giugno 2004, di conseguenza al dipendente che non abbia mansioni di autista e, che, per ragioni di servizio, debba condurre un automezzo aziendale (intendendosi per tale anche quello noleggiato) su strade urbane e/o extraurbane, è riconosciuto un importo di Euro 4,70 per ogni giornata di utilizzo del mezzo aziendale.

E) ARRETRATI

Ferma restando la decorrenza dei nuovi importi definiti dal presente accordo secondo quanto di seguito disciplinato, sarà corrisposto entro il mese di giugno 2026 ai dipendenti in forza alla data di liquidazione di dette somme, ed in forma una tantum, un importo forfettario determinato sulla base dell'incremento percentuale, secondo la tabella di seguito riportata, di quanto percepito negli anni 2010-2012, 2012 – 2021, 2021 – 2023, 2024-2025 a titolo di rimborsi spese forfettari di vitto e pernottamento. L'accorpamento delle annualità scaturisce dall'andamento degli indici inflazionistici registrati in detti anni.

<i>Periodi</i>	% Rivalutazione
<i>Periodo 2012 - 2013</i>	8,88%
<i>Periodo 2014 - 2017</i>	1,49%
<i>Periodo 2018 - 2021</i>	2,37%
<i>Periodo 2022 - Oggi</i>	16,97%

F) EFFICACIA

- Il presente accordo ha durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza il 31 dicembre 2028

Letto, confermato e sottoscritto

Franklin
Eduardo Spe
Mabike

Alfonso
Antonio Corbelli
Enrico