

Roma 29/06/2026 Prot.35

Ai Segretari Generali Regionali

Alle Strutture Regionali

Ai Segretari Regionali

Ai Responsabili Sindacali

**Oggetto: Sorgenia Power – Incontro sul Premio di Risultato 2025 (cassa 2026) ed obiettivi 2026 (cassa 2027).**

## L'ARGOMENTO

Nella giornata di venerdì 12 giugno 2026 si è tenuto l'incontro tra le Segreterie Nazionali FLAEI Cisl, FILCTEM Cgil, UILTEC UIL e Sorgenia Power in merito alla consuntivazione del premio di risultato 2025 (cassa 2026) e degli obiettivi anno 2026 (cassa 2027) per le centrali di Aprilia, Lodi, Modugno e Termoli.

## I DETTAGLI

L'accordo di riferimento prevede un premio di risultato calcolato per il 50% sulla redditività di Gruppo (MOL a consuntivo rapportato al MOL a budget), e conteggiato per il restante 50%, a livello di singolo sito, con obiettivi di produttività.

Per quanto riguarda la redditività, il MOL consuntivato è stato pari a 313 milioni di euro a fronte del MOL a budget corrispondente a 257 milioni di euro. Ciò ha garantito il risultato massimo sulla parte redditività, ovvero il 130% (la redditività è la medesima per tutte le quattro centrali). Bene anche il risultato della produttività che si è collocato, a seconda dell'impianto, dal 116,5% al 125%. Ricordiamo che il valore teorico, corrispondente al raggiungimento del 100% del risultato, per il parametro medio contrattuale è pari a 2.560 euro, ricompresa la quota del CCNL destinata al pdr (da riparametrare per categoria e da moltiplicare per la percentuale raggiunta).

Per la consultazione dei dettagli rimandiamo alle tabelle che abbiamo predisposto per una consultazione immediata del singolo riconoscimento e alle slides allegate.

Anche per il 2026, c'è la possibilità di destinare volontariamente una quota del premio a servizi e prestazioni di welfare (fino a un massimo del 60% del premio) o alla previdenza complementare (fino a un massimo del 100% del premio).

Nel caso si eserciti tale scelta, e per un massimo di 5.000 euro, il valore di premio convertito sarà incrementato del 18% e, secondo le vigenti previsioni di legge, interamente detassato. Se non sarà esercitata una di queste opzioni (la finestra è aperta dal 26 giugno al 07 luglio), l'intero premio sarà riconosciuto in busta paga. In proposito, ricordiamo che fino a 5.000 euro di premio sarà applicata una tassazione agevolata dell'1% (se il proprio reddito da lavoro dipendente non supera gli 80.000 euro/anno 2025). Il premio sarà erogato con la retribuzione di luglio.

Per quanto riguarda gli obiettivi del premio 2026 (cassa 2027), sono rimasti i medesimi, ma sono stati modificati leggermente i target per due dei quattro (affidabilità e avviamenti riusciti) come da accordo allegato. Modificato anche il perimetro sul quale si misura la redditività (causa acquisizione EF Solare).

## LE CONCLUSIONI

Il risultato è da considerarsi complessivamente positivo, grazie all'ottimo andamento dei dati economico/finanziari del Gruppo e al raggiungimento degli obiettivi tecnici nelle diverse centrali. Questo istituto assume quindi ancor più importanza, tenuto conto anche della tassazione agevolata che, secondo previsioni di legge, da quest'anno passa dal 5% all'1% per una quota di premio massimo che viene aumentata da 3.000 a 5.000 euro. Una buona ragione in più per portare avanti, con ancor più determinazione, la proposta di estendere il premio di risultato a tutti i lavoratori del Gruppo Sorgenia.

Cordiali saluti.

Per la Segreteria Nazionale

**Cristiano Mazzucotelli**

All.: c.s.

## VERBALE DI INCONTRO

Milano, 12 giugno 2026

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

SORGENIA POWER S.p.A rappresentata da: Massimiliano Toro, Alessandra Gentili e Federica Recchia

e

le Segreterie Nazionali dei Sindacati del Settore Elettrico

Filctem-Cgil, rappresentata da: Andrea Lovisetto e Walter Di Cesare

Flaei-Cisl, rappresentata da: Cristiano Mazzucotelli e Jgor Manzo

Uiltec-Uil, rappresentata da: Marco Pantò e Antonio Cozzolino

Nel corso dell'incontro la Società ha comunicato alle OO.SS/RSU/RSA i risultati conseguiti nel corso del 2025 con riferimento agli obiettivi di redditività aziendale e di natura produttiva come evidenziati nell'accordo sottoscritto in data 19 novembre 2025 (istitutivo del premio di risultato) e validi ai fini della determinazione del valore del premio di risultato da corrispondere agli aventi diritto evidenziati nell'accordo medesimo.

### **Obiettivo di redditività aziendale**

Per l'anno 2025 il valore teorico di riferimento del Premio di Risultato è pari a Eur 2.560,00 e la parte correlata alla redditività aziendale è pari al 50%.

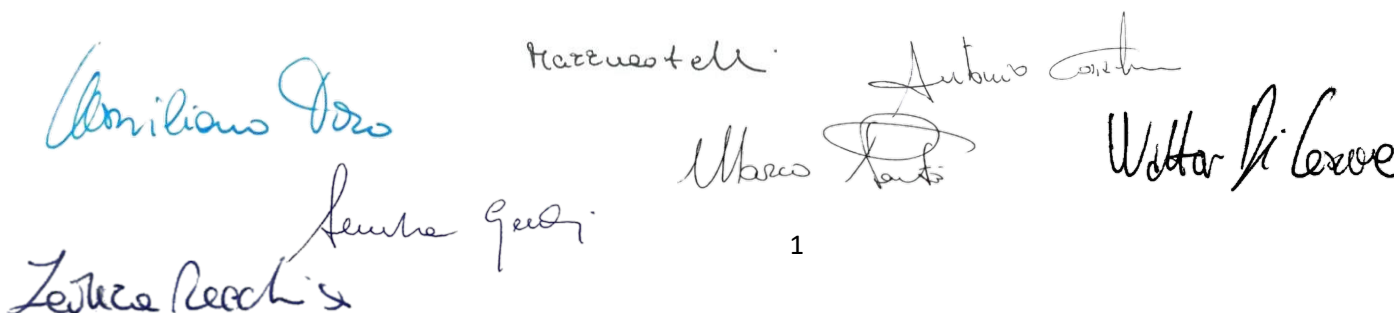
Il parametro di valutazione della redditività aziendale concordato tra le parti ed utile ai fini della maturazione del diritto al premio di risultato è il MOL (Margine Operativo Lordo) di Sorgenia S.p.A. soggetto giuridico a capo del gruppo di cui fa parte SORGENIA POWER S.p.A.

In base al valore consuntivato, il MOL effettivamente registrato nell'anno 2025 è risultato essere pari al 130% dell'obiettivo target (313MEur) per l'anno in esame. In ragione di ciò, la quota di premio legata al parametro di redditività aziendale, è pari a Eur 1.664,00= cioè in relazione al parametro medio da riconoscersi agli aventi diritto in base al livello di appartenenza.

### **Obiettivo produttività**

Alla parte di Produttività è correlata la restante parte (50%) del valore teorico del premio di Risultato.

La produttività, a livello di singola centrale, è stata valutata avendo a riferimento 4 distinti parametri (sbilanciamenti, affidabilità di impianto, affidabilità in avviamento e HSE), indipendenti tra loro ai fini della valutazione inerente la maturazione del premio di risultato, ciascuno dei quali in grado di determinare 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. In base ai valori consuntivati, la quota di premio legata al parametro di produttività da riconoscersi agli aventi diritto, al parametro medio, è di seguito riportata:

  
Massimiliano Toro  
Alessandra Gentili  
Federica Recchia  
Cristiano Mazzucotelli  
Jgor Manzo  
Marco Pantò  
Antonio Cozzolino  
Andrea Lovisetto  
Walter Di Cesare

| Centrale | Livello target (Eur) | % raggiungimento target | Importo riconosciuto (Eur) |
|----------|----------------------|-------------------------|----------------------------|
| Aprilia  | 1.280,00             | 125,00%                 | 1.600,00                   |
| Lodi     | 1.280,00             | 116,5%                  | 1.491,20                   |
| Modugno  | 1.280,00             | 124,30%                 | 1.590,40                   |
| Termoli  | 1.280,00             | 124,30%                 | 1.590,40                   |

### Valore premio di risultato

Il valore del premio di risultato da riconoscersi complessivamente agli aventi diritto, per l'anno 2025, differenziato per livello di appartenenza, per centrale di assegnazione, ed eventualmente da riproporzionarsi nelle modalità di cui all'accordo del 19 novembre 2025 è, in riferimento al parametro medio, come da tabella di seguito riportata:

| Centrale | Premio di Risultato 2025 (Eur) |
|----------|--------------------------------|
| Aprilia  | 3.264,00                       |
| Lodi     | 3.155,20                       |
| Modugno  | 3.254,40                       |
| Termoli  | 3.254,40                       |

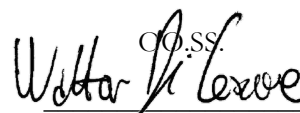
Il presente verbale è considerato approvato e sottoscritto in remoto attraverso accettazione del suo contenuto via e-mail

SORGENIA POWER S.p.A.

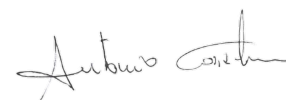


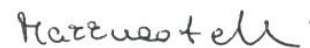




CO.SS.  








## VERBALE DI INCONTRO

Milano, 12 giugno 2026

Utilizzando sistema di videoconferenza, si sono incontrati ed hanno definito il presente accordo:

SORGENIA POWER S.p.A rappresentata da: Massimiliano Toro, Alessandra Gentili e Federica Recchia

e

le Segreterie Nazionali dei Sindacati del Settore Elettrico

Filctem-Cgil, rappresentata da: Andrea Lovisetto e Walter Di Cesare

Flaei-Cisl, rappresentata da: Cristiano Mazzucotelli e Jgor Manzo

Uiltec-Uil, rappresentata da: Marco Pantò e Antonio Cozzolino

Nel corso dell'incontro la Società ha comunicato alle OO.SS/RSU/RSA i risultati conseguiti nel corso del 2025 con riferimento agli obiettivi di redditività aziendale e di natura produttiva come evidenziati nell'accordo sottoscritto in data 19 novembre 2025 (istitutivo del premio di risultato) e validi ai fini della determinazione del valore del premio di risultato da corrispondere agli aventi diritto evidenziati nell'accordo medesimo. Tali risultati sono stati comunicati con apposito verbale di incontro di data odierna.

Il parametro di valutazione della redditività aziendale concordato tra le parti ed 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.

Per l'anno 2026 il Valore del MOL individuato per accedere alla consuntivazione della voce redditività aziendale è pari a 688MEur.

Nell'ipotesi in cui il MOL effettivamente registrato nell'anno 2026:

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

Massimiliano Toro  
Alessandra Gentili  
Federica Recchia  
Antonio Cozzolino

1

Walter Di Cesare

FL

dell'obiettivo target), proporzionalmente incrementata secondo criteri di interpolazione lineare in considerazione dei migliori risultati ottenuti.

-

## PRODUTTIVITÀ

Per la produttività, si confermano, a livello di singola centrale, i 4 distinti parametri (sbilanciamenti, affidabilità di impianto, affidabilità in avviamento e HSE), con le percentuali come di seguito indicato e indipendenti tra loro ai fini della valutazione inerente la maturazione del premio di risultato, ciascuno dei quali in grado di determinare il diritto del dipendente in caso di pieno raggiungimento del parametro target, ad  $\frac{1}{4}$  della quota di premio di risultato relativa alla produttività aziendale.

### I. CONTENIMENTO (NELL'ANNO DI RIFERIMENTO) DEGLI SBILANCIAMENTI POSITIVI E NEGATIVI DOVUTI A DISSERVIZI E A SBILANCIAMENTO FISIOLOGICO PARI ALLO 0,8% DELL'ENERGIA ELETTRICA 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  $\frac{1}{4}$  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 99,00%

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'

$A = 1 - k_{inp}$

Amiliano Doro

Severino Gatti

Antonio Carlini

2

Leone Recchi

Uberto Ratti

Walter Di Lorenzo

RE

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 superiori a quelli di cui al parametro target, ad ogni 0.25% di incremento corrisponderà un correlato incremento del 10% del premio spettante sino ad un massimo del 30%.

A fronte di risultati inferiori a quelli di cui al parametro target, ad ogni 0.30% di riduzione corrisponderà una correlata riduzione 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 98.1%.

### III. AFFIDABILITÀ DEGLI AVVIAMENTI – CONTENIMENTO DEGLI SBILANCIAMENTI IN AVVIAMENTO AD UN VALORE INFERIORE A 40 MWh – PARI AL 97,00%

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 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 94,5%;
- 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 94,5% ed il 97,00%;
- 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 97,00% ed il 98,50%;

*Alessandro Viro*

*Luca Ricci*  
*Luca Ricci*

*Autore*  
3  
*Uberto Ricci*

*Walter Di Lorenzo*

*LE*

- avrà diritto al 130% della quota parte del premio di risultato qualora la percentuale di avviamenti riusciti sia superiore al 98,50%.

#### IV. 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          |     |     |     |     |     |           |
| 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   | N.rilievi |

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

*Amilano Vero* *Seure Gori*  
*Zerina Recchi*

4

*Antonio Costa* *Uberto Tanti* *Ubaldo Lerone* *LE*



(\*\*) 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

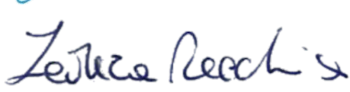
Il dipendente (individuato conformemente alle previsioni del paragrafo "Campo di applicazione"):

- 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.

Si concorda che si terrà un incontro nel secondo semestre per verificare l'andamento dei KPI dei parametri relativi alla determinazione del premio di risultato.

Il presente verbale di accordo è considerato approvato e sottoscritto in remoto attraverso accettazione del suo contenuto via e-mail.

SORGENIA POWER S.p.A.


OO.SS.

