

## VERBALE ACCORDO

Il giorno 6 febbraio 2024, si sono incontrate presso i nostri uffici di Roma:

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

per definire le linee guida e l'impianto contrattuale del Premio di Risultato del Gruppo ERG in seguito alla cessione dell'impianto CCGT di ERG Power per il periodo di competenza 2024-2025 in conformità a quanto previsto dal vigente Protocollo di Relazioni Industriali,

### Premesso che:

- In data 27 giugno 2023 le parti hanno rinnovato la parte economica e normativa dell'Integrativo aziendale per il triennio 2023-2025;
- il Gruppo ERG ha perfezionato il closing per la cessione dell'impianto CCGT di ERG Power Srl in data 17/10/2023 e pertanto necessario modificare la ripartizione del peso relativo all'indice di Produttività aziendale;
- le parti hanno confermato l'importanza di dare impulso alla diffusione di un piano di welfare a supporto del benessere complessivo dei dipendenti e delle loro famiglie o più in generale alle politiche sociali adottate dall'azienda in ambito del well-being.

### Si concorda quanto segue:

#### 1. Produttività aziendale (P)

L'indice di produttività aziendale è modificato come segue:

- Disponibilità tecnica energia WIND Italia (peso 25%): l'indicatore misura l'affidabilità e disponibilità degli asset Wind di ERG in Italia per eventi interni relativi a lavori programmati o a cause accidentali (P1);
- Performance Ratio Solar (peso 15%): rapporto tra rendimento effettivo e rendimento teorico di un impianto fotovoltaico (P2);
- Indice di frequenza infortuni severi (peso 10%): rapporto tra numeri di infortuni che abbiano una durata maggiore di 30 gg su milioni di ore lavorate (P3).

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

## **2. Permessi per visite specialistiche**

Al fine di valorizzare gli strumenti dedicati al bilanciamento tra vita privata e lavorativa, e dare un supporto concreto nella gestione dei familiari saranno incrementate a 16 ore annue le ore di permesso retribuito utilizzabili, anche in maniera frazionata, per l'effettuazione di visite specialistiche per sé o per l'assistenza di figli o di altri componenti della famiglia.

I permessi sono fruibili anche dai dipendenti (caregivers) che hanno congiunti in condizione di disabilità grave o con necessità di assistenza anche non conviventi. Le ore devono essere godute entro l'anno di maturazione, non sono cumulabili e non danno diritto a nessuna liquidazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

## **3. Sostegno al benessere e al recupero psicofisico**

Considerando la rilevanza che il Gruppo ERG riconosce al benessere e al recupero psicofisico dei propri dipendenti e in linea con quanto già realizzato nella sede di Genova con la palestra aziendale, la società si impegna a sottoscrivere una partnership esterna per offrire ulteriori opportunità in questa direzione. L'accordo prevede la stipula di una convenzione con una rete di palestre che mette a disposizione una vasta gamma di strutture e servizi a tariffe agevolate per i nostri dipendenti al di fuori della sede di Genova.

Questa collaborazione include anche una varietà di altre attività e servizi digitali mirati al benessere globale, come sessioni di meditazione, corsi di alimentazione sana, consulenze nutrizionali e programmi per il benessere mentale. Tali ulteriori servizi verranno estesi a tutti i dipendenti del nostro Gruppo.

## **4. Supporto e reinserimento dei dipendenti post lunghe assenze**

ERG si impegna inoltre, a supportare i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, facilitando i contatti con l'Azienda, favorendone il reinserimento al termine ed evitando ogni forma di discriminazione durante e dopo il congedo.

9

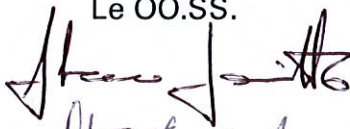
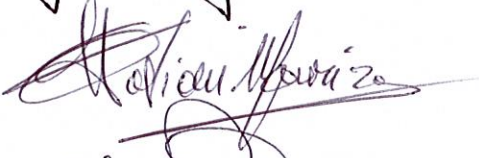





Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Dm", "P&G", and "unl".

## 5. Normativa fiscale/Clausola di conformità

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

Letto, confermato, sottoscritto

Le OO.SS.

L'Azienda

