

Verbale di Accordo

Roma, 22 luglio 2025

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Daniele Amati, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli

e

FILCTEM, rappresentata da: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Alessandro Borioni

FLAEI, rappresentata da: Amedeo Testa, Graziano Froli, Mario Marras, Cristiano Mazzuccotelli, Andrea Ronci

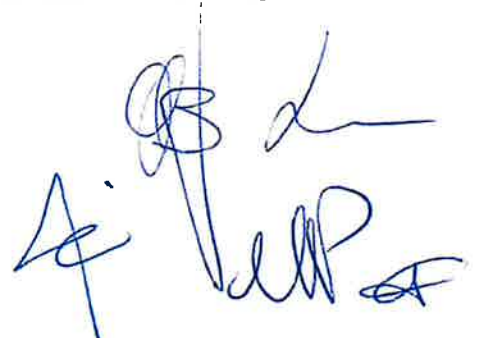
UILTEC, rappresentata da: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 24 luglio 2023 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2023-2025.

CONSIDERATO CHE

- con riferimento alla voce "Redditività aziendale", il comma 4 del sopra citato verbale prevede che l'indicatore da utilizzare, relativamente al biennio 2024-2025, venga definito annualmente dalle Parti;



- con riferimento alla voce "Incentivazione della produttività/qualità", il comma 10 del richiamato verbale prevede che annualmente venga definita la metodologia applicativa contenente in particolare indicatori, pesi e valori riferiti alle unità oggetto di incentivazione.

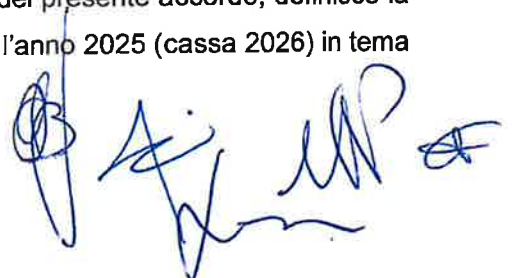
TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Redditività aziendale

1. Anche per l'anno 2025 (cassa 2026), la quota di premio legata alla Redditività aziendale, sarà definita utilizzando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna **(E)**;
2. l'erogazione del premio risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato:
 - 2.1. il raggiungimento di un valore dell'indicatore **(E)** corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato;
 - 2.2. in presenza di valori dell'indicatore **(E)** superiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo prestabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;
 - 2.3. in presenza di valori dell'indicatore **(E)** inferiori rispetto a quello considerato "target", si procederà ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare;
3. la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell'allegato prospetto **(all.1)**, che costituisce parte integrante del presente verbale;

Incentivazione della produttività/qualità

4. L'allegato documento **(all.2)**, che costituisce parte integrante del presente accordo, definisce la metodologia applicativa relativa al Gruppo Terna a valere per l'anno 2025 (cassa 2026) in tema di incentivazione della produttività/qualità.



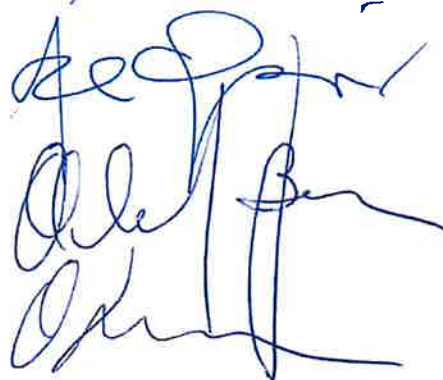
Erogazione del premio

5. Per entrambe le voci in cui si articola il Premio di risultato, l'erogazione avverrà con le competenze del mese di luglio nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data, secondo i criteri definiti dai commi 15 e seguenti del verbale 24 luglio 2023.

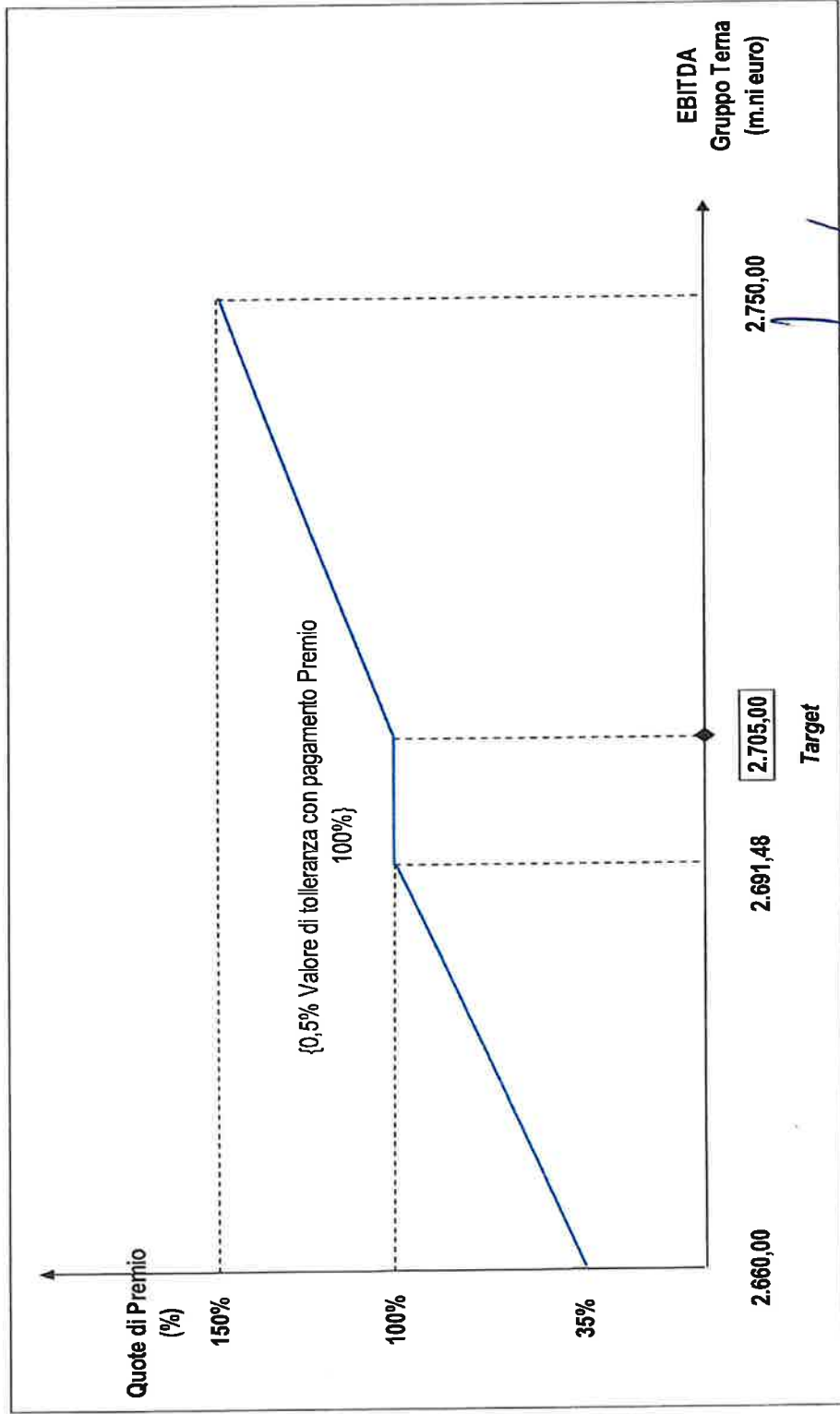
Welfare di produttività

6. Per la puntuale definizione delle prestazioni, delle modalità, dei termini e delle condizioni di fruizione delle prestazioni welfare formeranno oggetto di uno specifico accordo da sottoscrivere entro il primo semestre dell'anno 2026 secondo quanto previsto dai commi 22 e ss. del citato Verbale di Accordo 24 luglio 2023

Letto, confermato e sottoscritto.



Premio di Risultato - Reddittività aziendale anno 2025



ALL.1

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.

Handwritten signatures in blue ink.

**INCENTIVAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA'/QUALITA'/EFFICIENZA/INNOVAZIONE
ANNO 2025**

METODOLOGIA APPLICATIVA RELATIVA AL GRUPPO TERNA

1 PREMESSA

L'impianto economico - normativo e la struttura del Premio di risultato a valere per il triennio 2023 - 2025 sono definiti nel Verbale di accordo 24 luglio 2023 di cui questo documento costituisce parte integrante.

Con particolare riferimento all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione e secondo quanto previsto dai commi 8 e seguenti del sopracitato verbale di accordo, il presente documento definisce la metodologia applicativa a valere per l'anno 2025 per le società Terna, Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus.

* * *

Viene confermato l'impianto definito negli anni passati, attraverso l'individuazione di obiettivi che siano:

- riferiti ad un'unica organizzazione integrata;
- legati a priorità definite nel Piano Strategico;
- il cui raggiungimento è dovuto all'azione congiunta di più strutture aziendali;
- coerenti coi sistemi di incentivazione manageriale.

2 INDIVIDUAZIONE DEL PANIERE DI OBIETTIVI E DEI RELATIVI PESI

Gruppo Terna

Investimenti Regolati Gruppo Terna	30%
Entrate in Esercizio Regolate Gruppo Terna	30%
Qualità del servizio	25%
Indice di sicurezza sul lavoro di Gruppo	15%

* * *

Limiti e curve di attribuzione degli indicatori di performance sono riportati nel prospetto allegato 2.1.

3 CALCOLO DELL'INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE

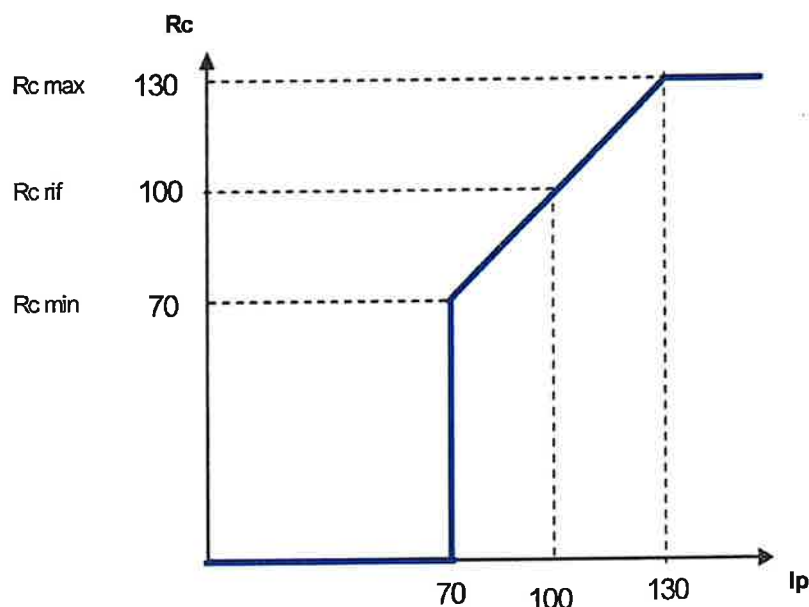
La produttività è misurata da un indicatore globale di performance I_p , ottenuto mediante la somma ponderata (con pesi pari a K_i) degli indicatori parziali (I_i), come sopra individuati, secondo la seguente espressione:

$$I_p = \sum K_i * I_i$$

Lo stanziamento spettante a consuntivo (R_c), ovvero il premio effettivamente erogato, assumerà i seguenti valori:

- tra il 100% ed il 130% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 100 e 130 o valori superiori (il valore massimo viene raggiunto qualora l'indicatore in argomento assuma un valore pari o superiore a 130);
- tra il 70 ed il 100% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 70 e 100;
- per valori dell'indicatore globale di performance inferiori a 70 non si darà luogo all'erogazione della quota di premio di risultato riferita alla produttività.

La correlazione tra indicatore globale di performance e lo stanziamento a consuntivo, ovvero il premio effettivamente erogato, è rappresentato dal grafico sotto riportato.



Si ricorda che per l'anno 2025 il valore di riferimento della voce di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione - sotto forma di importo lordo pro-capite, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 38 CCNL vigente— è stato fissato in € 1.470 al livello della cat. BSS.

4 RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO

Completata la consuntivazione dei risultati conseguiti, si provvederà all'erogazione del premio agli aventi diritto con le retribuzioni del mese di luglio 2026, secondo i criteri definiti nei commi 15 e segg. del più sopra citato accordo 24 luglio 2023.

6
NA

A. P. α
MP

ALL 2.1

Indicatore	Descrizione	Target	Curva di premio
Investimenti Regolati Gruppo Terna		Budget Piano	Delta vs budget > -50 MLN€ --> 0% = -50 MLN€ (Minimo) --> 80% Budget (Target) -->100% ≥ 75 MLN€ (Massimo) --> 150% Per valori intermedi interpolazione lineare
Entrate in Esercizio Regolate Gruppo Terna		Budget Piano	Delta vs budget > - 25 MLN€ --> 0% = - 25 MLN€ (Minimo) --> 80% Budget (Target) --> 100% ≥ 25 MLN€ (Massimo) --> 150% Per valori intermedi, interpolazione lineare
Qualità del Servizio	ENSR (MWh)	711 MWh	Target 2025 ARERA + 250 MWh --> 0% Target 2025 ARERA + 5% (Minimo) --> 80% Target 2025 ARERA (Target) --> 100% Target 2025 ARERA -10% (Massimo) --> 150% Per valori intermedi interpolazione lineare
Indice di Sicurezza sul lavoro (Is)	Personale del Gruppo Terna appartenente al perimetro elettrico	Is = 1	Is > 1,6 --> 0% Is = 1,6 (Minimo) --> 80% Is = 1 (Target) --> 100% Is ≤ 0,65 (Massimo) -->150% Per valori intermedi interpolazione lineare

h
MA

4.9
2

Verbale di Accordo

Roma, 22 luglio 2025

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Daniele Amati, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli

e

FILCTEM, rappresentata da: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Alessandro Borioni

FLAEI, rappresentata da: Amedeo Testa, Graziano Froli, Mario Marras, Cristiano Mazzucotelli, Andrea Ronci

UILTEC, rappresentata da: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

PREMESSO CHE

- Il protocollo sul trattamento economico allegato all'art.38 del CCNL 11 febbraio 2025 per i lavoratori addetti al settore elettrico, alla lettera C) quantifica in € 210¹ l'incremento da destinare a produttività a livello aziendale per l'anno 2024

CONSIDERATO CHE

- tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale;

¹ Importo riferito al parametro medio di settore, pari a 179,76. Riferito alla categoria BSS, l'importo corrispondente è pari a € 192,28

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Visti gli esiti della soluzione adottata negli anni passati, anche per l'anno 2025 la quota di incremento da destinare a produttività a livello aziendale, come individuata dal più sopra citato allegato al Ccnl sul trattamento economico, sarà destinata alla voce Redditività aziendale associando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna;
2. L'erogazione del premio risponderà a un criterio di reale variabilità, trovando integrale applicazione quanto indicato nei punti 2 e seguenti del verbale di accordo 24 luglio 2023 in tema di Premio di risultato – Redditività aziendale;
3. La quota di premio oggetto del presente verbale di accordo sarà corrisposta alla generalità dei quadri, impiegati e operai nei cui confronti trovi applicazione il CCNL del settore elettrico.

Letto, confermato e sottoscritto.

