

Fulc 392

## **EDISON: TROVATO L'ACCORDO SUL RINNOVO DEL PREMIO DI RISULTATO**

Dopo una lunga trattativa, che si è prolungata per diversi mesi e contraddistinta da incontri improduttivi fino a costringere le Organizzazioni Sindacali a proclamare lo stato di agitazione, durante l'incontro del 28 ottobre u.s. si è finalmente riusciti a raggiungere l'intesa sul premio di risultato per il triennio 2022-2024.

Grazie alla nostra protesta formale siamo riusciti a far cambiare l'impostazione aziendale che pretendeva di non aumentare la base di calcolo del premio per l'anno 2022. Anno che, come sappiamo, è stato fortemente interessato da un incremento dei prezzi al consumo come non si registrava ormai da qualche decennio.

La nostra ferma e unitaria posizione ha sortito quindi l'effetto di riaprire il negoziato su nuove basi e ciò ha prodotto il seguente risultato:

### **Parte economica**

All'attuale base del premio vanno ad aggiungersi 250 euro (uguali per tutti) per ogni anno di vigenza dello stesso 2022, 2023, 2024.

Questo compenso aggiuntivo sarà legato all'incermentalità dell'utile netto anno su anno, e sarà sterilizzato da incidenze estreme di tipo fiscale/regolatorio o cessioni/acquisizioni.

Durante ciascun anno verranno effettuati incontri di monitoraggio per ponderare l'andamento dell'indicatore rispetto al contesto esterno.

### **Welfare**

Al fine di aumentare le disponibilità economiche in questa fase congiunturale particolarmente aggravata dall'aumento dell'inflazione, abbiamo ottenuto che per l'anno 2022 sia corrisposta una cifra di 280 euro come credito welfare esentasse immediatamente spendibile attraverso la piattaforma "Edison per te".

Inoltre, la possibilità di trasformare il premio in welfare sarà estesa al 100% dell'ammontare disponibile con un contributo aziendale che sale dal 18% al 20% della quota destinata a welfare.

Le Segreterie Nazionali  
Filctem Femca/Flaei Uiltec

Roma, 2 novembre 2022

22U077

All.: c.s.

## VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO GRUPPO EDISON 2022 / 2024

Il giorno 28 ottobre 2022, tramite videoconferenza

tra

**EDISON S.p.A., EDISON ENERGIA S.p.A., EDISON RINNOVABILI S.p.A., SISTEMI DI ENERGIA S.p.A., ASSISTENZA CASA S.p.A., CELLINA ENERGY S.r.l., ATTIVA S.p.A., GAXA S.p.A.**, rappresentate da Stefano Giudici, Luca Rossi e Marco Rondena

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria **FILCTEM/CGIL** rappresentata da Mauro Tudino, **FLAEI/CISL** rappresentata da Michele Spitale, **FEMCA/CISL** rappresentata da Maurizio Scandurra, **UILTEC/UIL** rappresentata da Antonella Maggio,

il Coordinamento Unitario Nazionale delle RSU del Gruppo Edison,

di seguito "le Parti"

premesso che

- in data 15 novembre 2019 è stato sottoscritto l'Accordo istitutivo del Premio di Risultato per il triennio 2019- 2021, giunto a scadenza il 31 dicembre 2021;
- nel corso del 2022 le Parti si sono in diverse occasioni incontrate al fine di definire una nuova intesa in materia di Premio di Risultato valevole per il triennio 2022-2024;
- con il presente Accordo si intende definire la disciplina del Premio di Risultato comune alle diverse aree di business e per le società firmatarie per il triennio 2022/2024;
- le Parti riconoscono nel Premio di Risultato uno strumento utile ed efficace a favorire, attraverso un maggior coinvolgimento dei lavoratori, incrementi di redditività, produttività e competitività del gruppo Edison;
- la disciplina di cui al presente Accordo è coerente sia con le disposizioni degli artt. 44 del CCNL Elettrico e art. 37 del CCNL Energia e Petrolio sia con l'Accordo 8 maggio 2019 sul Sistema di Rappresentanza, secondo cui la competenza per la contrattazione del Premio di Risultato è di esclusiva competenza del livello nazionale

**si conviene quanto segue**

### **1. Durata ed ambito di applicazione**

Il Premio di Risultato di cui al presente Accordo si applica al personale in forza nelle società in epigrafe ed avrà vigenza per il triennio 2022-2024 e, pertanto, scadrà ad ogni effetto alla data del 31 dicembre 2024.

### **2. Caratteristiche del Premio di Risultato**

Il Premio di Risultato di cui al presente Accordo è caratterizzato da:

- variabilità ed incertezza dell'erogazione in quanto collegata ai risultati aziendali conseguiti nell'anno di riferimento e consuntivati nei primi mesi dell'anno successivo;
- misurabilità, attraverso indicatori chiari e verificabili, degli obiettivi aziendali di miglioramento continuo e dei risultati attesi dal Gruppo;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione: esercizio fiscale della Società (1° gennaio – 31 dicembre);
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

### **3. Struttura del Premio di Risultato**

L'ammontare erogabile del Premio di Risultato viene determinato in funzione del conseguimento di obiettivi riferiti ai seguenti parametri:

- Redditività (con un peso del 50%)
- Produttività (con un peso del 50%)

L'erogazione del Premio di Risultato è pertanto correlata ai risultati conseguiti relativamente ai due parametri sopra indicati.

Per determinare la quota di Premio riferita al parametro redditività, l'indicatore utilizzato è il valore dell'EBITDA consolidato per l'anno di competenza del Gruppo Edison. Per determinare la quota di Premio riferita al parametro produttività vengono presi a riferimento annualmente un insieme di indicatori, fra di essi alternativi, verificabili, monitorabili e idonei a misurare i livelli di produttività, efficacia ed efficienza rappresentativi dei diversi business in cui opera il Gruppo Edison.

In allegato sono riportati gli indicatori di redditività e di produttività, i pesi ed i valori target di riferimento relativi all'anno 2022 (All. 1), come approvati dal Consiglio di Amministrazione di Edison. Le Parti si incontreranno, indicativamente entro il 30 giugno di ciascun anno, al fine di procedere alla definizione degli indicatori e dei valori target per l'anno di riferimento.

### **4. Correlazione tra risultati raggiunti e quote di premio erogabili**

Gli importi lordi del Premio di Risultato, c.d. "Valori Base", sono riportati nella tabella allegata al presente accordo (All. 2). Tali importi sono comprensivi dell'incremento di € 28, riparametrato in base all'inquadramento contrattuale, derivante dall'accordo del 15 novembre 2019.

A tali importi si aggiungeranno gli importi previsti dai CCNL applicati a titolo di incremento da destinare a produttività a livello aziendale, i quali saranno soggetti alle medesime modalità di calcolo previste dal presente accordo e saranno erogati con distinta voce retributiva.

Per i dipendenti della Società GAXA S.p.A. saranno applicati i valori economici base di cui all'accordo Gaxa S.p.A. del 30 ottobre 2019. Per tutti gli altri aspetti troverà applicazione quanto previsto dal presente accordo, ivi inclusa la Quota Aggiuntiva, il Credito Welfare Aggiuntivo e le modalità di conversione del premio di Risultato in Credito Welfare.

Per ciascuno degli indicatori di redditività e di produttività troveranno applicazione i seguenti criteri di correlazione tra risultati raggiunti e quote di premio erogabili.

Per ciascun indicatore si procederà alla definizione di un'apposita scala di raggiungimento degli obiettivi, stabilendo i seguenti valori, che esprimono incrementi di redditività/produttività idonei a giustificare l'erogazione del Premio:

- un valore target, che comporterà l'erogazione del 100% del Valore Base;
- un valore massimo, che comporterà l'erogazione del 120% del Valore Base;

- un valore minimo, che comporterà l'erogazione dell'80% del Valore Base;

In presenza di un risultato compreso tra il valore minimo ed il valore massimo, verrà erogata una quota di premio derivante dall'applicazione di criteri di interpolazione lineare. In caso di conseguimento di risultati superiori al valore massimo si darà luogo all'erogazione del 120% del Valore Base. In caso di conseguimento di risultati inferiori al valore minimo non si darà luogo ad alcuna erogazione relativamente a tale indicatore.

A valle dell'approvazione definitiva del bilancio consolidato, verrà data informazione da parte dell'Azienda sul livello dei risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento e sull'ammontare del premio che sarà erogato.

Su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente accordo, potranno essere promossi incontri per esaminare eventuali modifiche e correttivi, qualora nel corso del periodo di vigenza dell'accordo dovessero verificarsi eventi straordinari, non previsti né prevedibili o cambiamenti degli assetti economico-produttivi tali da rendere non più significativi gli indicatori/obiettivi definiti.

#### **5. Caratteristiche del Premio di Risultato e modalità di erogazione**

Il Premio di Risultato sarà erogato in un'unica soluzione, unitamente alle competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori in forza nel mese di erogazione con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato o contratto di apprendistato.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto in funzione dell'effettiva presenza in servizio, per intero al personale in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e in dodicesimi al personale assunto durante l'anno di riferimento e con almeno 6 mesi di attività prestata nell'anno medesimo. Verranno computate come mese intero le sole frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o di contratto, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano trascorsi in servizio. I periodi di maternità obbligatoria e facoltativa (ivi inclusi i periodi di congedo di paternità) si considerano utili ai fini della maturazione del premio.

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale il Premio sarà erogato in proporzione alle ore previste dal proprio contratto individuale di lavoro. Al personale che verrà trasferito all'interno del Gruppo, il Premio verrà erogato tenendo conto dei dodicesimi maturati nelle diverse aree organizzative/società. In caso di pensionamento sarà erogato, in dodicesimi, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, un importo pari al Valore Base previsto per l'anno/i di riferimento.

Il Premio non sarà erogato ai dipendenti che siano stati licenziati per motivi disciplinari.

Le Parti hanno definito gli importi del Premio di Risultato in senso omnicomprendente, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto, il Premio di Risultato non avrà alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. In attuazione di quanto specificatamente previsto dal 2° comma dell'art. 2110 c.c. le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato non saranno computate ai fini del Trattamento di Fine Rapporto né potranno consolidarsi in nessuna forma quale elemento costitutivo della retribuzione base.

#### **6. Quota Aggiuntiva Premio di Risultato 2022/2024**

La prospettiva connessa allo sviluppo del piano industriale aziendale relativa al periodo di riferimento del Premio di Risultato (2022/2024), pur in una congiuntura di estrema variabilità ed imprevedibilità, è caratterizzata da una rilevante crescita di investimenti e dalla gestione di ulteriori leve e fattori non completamente rappresentati dal parametro di redditività espresso dall'EBITDA; tale prospettiva è orientata ad una graduale ma costante previsione di crescita dei risultati netti aziendali nel periodo di riferimento. Alla luce di tale contesto e prospettiva di sviluppo, le Parti convengono sull'opportunità di introdurre ed aggiungere alla struttura del Premio di Risultato come sopra definita una Quota Aggiuntiva

di Premio connessa ad un nuovo obiettivo e relativo parametro, che meglio rifletta il contesto in atto e la sua evoluzione e riconosca il contributo dei lavoratori ai risultati netti prodotti dall'Azienda negli esercizi di riferimento del Premio.

Conseguentemente, le Parti concordano l'introduzione di un ulteriore obiettivo e parametro del Premio di Risultato, individuato nell'indicatore "Risultato Netto di Gruppo". Pertanto, qualora in ciascun anno di vigenza del presente accordo tale indicatore registri un risultato superiore rispetto all'esercizio precedente, sarà erogata una quota economica in aggiunta ai Valori Base del Premio di Risultato di cui all'allegato 2 del presente accordo, pari ad € 250,00. Al fine di realizzare un confronto tra valori omogenei, verranno sterilizzati eventuali impatti derivanti da rilevanti eventi e/o fattori di carattere straordinario, imprevedibili e congiunturali, determinati da cause esogene al di fuori di ogni possibilità di ragionevole influenzamento e controllo da parte dell'Azienda. Tale Quota Aggiuntiva sarà erogata in cifra fissa per tutte le qualifiche e categorie di lavoratori interessati dal Premio e mantiene le medesime caratteristiche del Premio di Risultato in termini di non incidenza sugli istituti retributivi diretti e indiretti e differiti, di origine legale o contrattuale, essendo quindi comprensiva degli stessi e di regime fiscale e contributivo applicabile.

Al fine di monitorare in particolare l'andamento di questa nuova ed aggiuntiva componente del Premio in relazione all'evoluzione del contesto di mercato e dell'andamento economico aziendale, le Parti concordano sull'opportunità di prevedere momenti di verifica nel corso dell'esercizio da calendarizzarsi tenendo conto delle comunicazioni periodiche di andamento della gestione aziendale al mercato.

Nell'ambito del rinnovo del Premio di Risultato per il periodo successivo al 2024 le Parti valuteranno le modalità di destinazione di tale Quota Aggiuntiva.

## **7. Conversione del Premio di Risultato in servizi welfare**

I dipendenti beneficiari del Premio di Risultato a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva del 10% ed entro i limiti di valore previsti dalla normativa vigente, potranno scegliere di fruire – in sostituzione totale o parziale del Premio di Risultato in forma monetaria – di prestazioni e servizi aventi finalità di rilevanza sociale, che saranno corrisposti in natura o sotto forma di rimborsi spese secondo la disciplina prevista dal T.U.I.R..

La conversione del Premio di Risultato, comprensivo della Quota Aggiuntiva di cui sopra, potrà essere effettuata fino al 100% del valore del Premio di Risultato individualmente spettante e nei limiti di valore previsti dalla legge.

In caso di opzione per la conversione del Premio di Risultato in servizi e prestazioni welfare al dipendente sarà accreditato un importo figurativo (il "Credito Welfare") di valore pari al Premio di Risultato oggetto di conversione, al quale sarà aggiunto -a carico aziendale- un importo pari al 20% del valore della quota di Premio di Risultato oggetto di conversione. La quota di Premio di Risultato non convertita verrà corrisposta con il cedolino del mese di luglio.

Il Credito Welfare potrà essere esclusivamente utilizzato, entro il 30 novembre dell'anno di riferimento, nell'ambito della piattaforma "Edison per Te", per la fruizione di prestazioni e servizi aventi finalità di rilevanza sociale, che saranno corrisposti in natura o sotto forma di rimborsi spese secondo la disciplina prevista dal T.U.I.R.. Gli eventuali importi residui del Credito Welfare non ancora fruiti al 30 novembre dell'anno di riferimento, saranno accreditati integralmente, entro il mese di dicembre del medesimo anno, sulla posizione individuale presso il fondo negoziale di previdenza complementare al quale il dipendente risulti iscritto. Nel caso in cui il dipendente non sia titolare di una posizione presso un fondo negoziale di previdenza complementare, gli eventuali importi residui saranno liquidati, al netto del credito welfare aggiuntivo, con il cedolino del mese di dicembre dell'anno di riferimento, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Ai dipendenti che non effettueranno alcuna opzione nel termine previsto, il Premio di Risultato sarà erogato, unitamente alla retribuzione del mese di luglio, integralmente in forma monetaria.

Il Premio di Risultato erogato in forma monetaria e/o il Credito Welfare non avranno alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma secondo, codice civile.

Le risorse derivanti da tale Credito Welfare si intendono aggiuntive e non sostitutive dei servizi welfare oggi disponibili attraverso "Edison per Te".

#### **8. Credito Welfare aggiuntivo esercizio 2022**

Le Parti, valutato il contesto economico attuale con particolare riferimento alla rilevante crescita del fattore inflazionistico, considerato altresì l'andamento economico aziendale, condividono l'opportunità di introdurre specifici interventi che, contestualizzati alla congiuntura in atto, contribuiscano a sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni. Conseguentemente, l'Azienda, entro il mese di novembre 2022 accrediterà un importo figurativo a titolo di Credito Welfare del valore di € 280,00 le cui modalità di utilizzo dovranno essere opzionate tassativamente entro il 30/11/2022. Tale Credito Welfare deve intendersi aggiuntivo e distinto rispetto al Credito Welfare derivante dalla conversione del Premio di Risultato di cui al precedente paragrafo 7. Tale Credito Welfare potrà essere utilizzato -tramite il portale "Edison Per Te"- secondo quanto previsto dalla vigente normativa fiscale, ivi incluse le seguenti modalità recentemente introdotte in via temporanea per l'anno 2022: i) "buono benzina" del valore massimo di € 200,00 secondo quanto disciplinato dall'art. 2 del D.L. 21 marzo 2022 n. 21, convertito con Legge 20 maggio 2022 n. 51 e ii) incremento del valore del fringe benefit con possibilità di rimborso delle utenze domestiche secondo quanto previsto dall'art. 12 del D.L. 9 agosto 2022 n. 115 convertito con Legge 21 settembre 2022 n. 142. Anche le risorse derivanti dal Credito Welfare di cui al presente paragrafo si intendono aggiuntive e non sostitutive dei servizi welfare oggi disponibili attraverso "Edison per Te".

#### **9. Normativa e deposito**

Il Premio di Risultato disciplinato dal presente Accordo possiede le caratteristiche richieste dalle vigenti disposizioni di legge per beneficiare del particolare regime fiscale e contributivo previsto per la contrattazione di secondo livello, in particolare dall'art. 1, commi da 182 a 189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016), dal D.M 25 marzo 2016 e dalla Legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Stabilità 2017). Le Parti richiamano quanto espressamente previsto nelle circolari emanate dall'Agenzia delle Entrate (circolare 28 del 15/06/2016 e circolare 5 del 29/03/2018) secondo cui, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo dei detti obiettivi, fra di essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori sopra individuati. Ai fini della verifica dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

La presente intesa sarà depositata in conformità a quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs 151/2015.

Il presente verbale è stato discusso e condiviso tramite videoconferenza, i cui partecipanti confermeranno la condivisione e la sottoscrizione con l'invio di una specifica comunicazione tramite email.

Letto, confermato e sottoscritto,

Gruppo EDISON

OO.SS.

All. 1

		GRUPPO EDISON OBIETTIVI 2022			
		Peso %	MINIMO	TARGET	MASSIMO
REDDITIVITA'	EBITDA consolidato Gruppo Edison (m€)	50%	756	856	956
	OPEX (al netto servizi energetici) (m€)	20,0%	628	588	548
PRODUTTIVITA'	Sviluppo fonti rinnovabili (solare, eolico, mini idro) MW	15,0%	60	100	140
	Numero siti (Gas + Power) + numero contratti servizi (k#sites / VAS contracts)	15,0%	1.697	1.775	1.853

All. 2

VALORI BASE 2022 - 2024				QUOTA AGGIUNTIVA EX ACCORDO 28/10/2022
Cat	CCNL ELETTRICI		Cat	CCNL ENERGIA PETROLIO
QS	2.804,96 €		1	2.593,49 €
Q	2.800,83 €		2	2.530,16 €
ASS	2.787,70 €		3	2.455,21 €
AS	2.563,42 €		4	2.391,84 €
A1S	2.428,81 €		5	2.197,38 €
A1	2.285,27 €		6	2.134,49 €
BSS	2.146,17 €			
BS	2.025,06 €			
B1S	1.899,43 €			
B1	1.782,80 €			
B2S	1.621,29 €			
B2	1.459,80 €			
CS	1.317,45 €			
C1	1.115,79 €			
				250,00 €

## VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO EDISON STOCCAGGIO 2022 / 2024

Il giorno 28 ottobre 2022, tramite videoconferenza

tra

**EDISON STOCCAGGIO S.p.A.**, rappresentata da Stefano Giudici, Luca Rossi e Marco Rondena

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria **FILCTEM/CGIL** rappresentata da Mauro Tudino, **FEMCA/CISL** rappresentata da Maurizio Scandurra, **UILTEC/UIL** rappresentata da Antonella Maggio,

il Coordinamento Unitario Nazionale delle RSU del Gruppo Edison,

di seguito "le Parti"

premessi che

- in data 15 novembre 2019 è stato sottoscritto l'Accordo istitutivo del Premio di Risultato per il triennio 2019- 2021, giunto a scadenza il 31 dicembre 2021;
- nel corso del 2022 le Parti si sono in diverse occasioni incontrate al fine di definire una nuova intesa in materia di Premio di Risultato valevole per il triennio 2022-2024;
- con il presente Accordo si intende definire la disciplina del Premio di Risultato per il triennio 2022/2024;
- le Parti riconoscono nel Premio di Risultato uno strumento utile ed efficace a favorire, attraverso un maggior coinvolgimento dei lavoratori, incrementi di redditività, produttività e competitività del gruppo Edison;
- la disciplina di cui al presente Accordo è coerente sia con le disposizioni dell'art. 37 del CCNL Energia e Petrolio sia con l'Accordo 8 maggio 2019 sul Sistema di Rappresentanza, secondo cui la competenza per la contrattazione del Premio di Risultato è di esclusiva competenza del livello nazionale

**si conviene quanto segue**

### **1. Durata ed ambito di applicazione**

Il Premio di Risultato di cui al presente Accordo si applica al personale in forza ad Edison Stoccaggio S.p.A. ed avrà vigenza per il triennio 2022-2024 e, pertanto, scadrà ad ogni effetto alla data del 31 dicembre 2024.

### **2. Caratteristiche del Premio di Risultato**

Il Premio di Risultato di cui al presente Accordo è caratterizzato da:

- variabilità ed incertezza dell'erogazione in quanto collegata ai risultati aziendali conseguiti nell'anno di riferimento e consuntivati nei primi mesi dell'anno successivo;
- misurabilità, attraverso indicatori chiari e verificabili, degli obiettivi aziendali di miglioramento continuo e dei risultati attesi dal Gruppo;

- definizione dell'unità di tempo di rilevazione: esercizio fiscale della Società (1° gennaio – 31 dicembre);
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione.

### **3. Struttura del Premio di Risultato**

L'ammontare erogabile del Premio di Risultato viene determinato in funzione del conseguimento di obiettivi riferiti ai seguenti parametri:

- Redditività (con un peso del 50%)
- Produttività (con un peso del 50%)

L'erogazione del Premio di Risultato è pertanto correlata ai risultati conseguiti relativamente ai due parametri sopra indicati.

Per determinare la quota di Premio riferita al parametro redditività, l'indicatore utilizzato è il valore dell'EBITDA consolidato per l'anno di competenza di Edison Stoccaggio S.p.A.. Per determinare la quota di Premio riferita al parametro produttività vengono presi a riferimento annualmente un insieme di indicatori, fra di essi alternativi, verificabili, monitorabili e idonei a misurare i livelli di produttività, efficacia ed efficienza.

In allegato sono riportati gli indicatori di redditività e di produttività, i pesi ed i valori target di riferimento relativi all'anno 2022 (All. 1), come approvati dal Consiglio di Amministrazione di Edison Stoccaggio S.p.A.. Le Parti si incontreranno, indicativamente entro il 30 giugno di ciascun anno, al fine di procedere alla definizione degli indicatori e dei valori target per l'anno di riferimento.

### **4. Correlazione tra risultati raggiunti e quote di premio erogabili**

Gli importi lordi del Premio di Risultato, c.d. "Valori Base", sono riportati nella tabella allegata al presente accordo (All. 2). Tali importi sono comprensivi dell'incremento di € 28, riparametrato in base all'inquadramento contrattuale, derivante dall'accordo del 15 novembre 2019.

Per ciascuno degli indicatori di redditività e di produttività troveranno applicazione i seguenti criteri di correlazione tra risultati raggiunti e quote di premio erogabili.

Per ciascun indicatore si procederà alla definizione di un'apposita scala di raggiungimento degli obiettivi, stabilendo i seguenti valori, che esprimono incrementi di redditività/produttività idonei a giustificare l'erogazione del Premio:

- un valore target, che comporterà l'erogazione del 100% del Valore Base;
- un valore massimo, che comporterà l'erogazione del 120% del Valore Base;
- un valore minimo, che comporterà l'erogazione dell'80% del Valore Base;

In presenza di un risultato compreso tra il valore minimo ed il valore massimo, verrà erogata una quota di premio derivante dall'applicazione di criteri di interpolazione lineare. In caso di conseguimento di risultati superiori al valore massimo si darà luogo all'erogazione del 120% del Valore Base. In caso di conseguimento di risultati inferiori al valore minimo non si darà luogo ad alcuna erogazione relativamente a tale indicatore.

A valle dell'approvazione definitiva del bilancio consolidato, verrà data informazione da parte dell'Azienda sul livello dei risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento e sull'ammontare del premio che sarà erogato.

Su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente accordo, potranno essere promossi incontri per esaminare eventuali modifiche e correttivi, qualora nel corso del periodo di vigenza dell'accordo

dovessero verificarsi eventi straordinari, non previsti né prevedibili o cambiamenti degli assetti economico-produttivi tali da rendere non più significativi gli indicatori/obiettivi definiti.

#### **5. Caratteristiche del Premio di Risultato e modalità di erogazione**

Il Premio di Risultato sarà erogato in un'unica soluzione, unitamente alle competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, ai soli lavoratori in forza nel mese di erogazione con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato o contratto di apprendistato.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto in funzione dell'effettiva presenza in servizio, per intero al personale in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e in dodicesimi al personale assunto durante l'anno di riferimento e con almeno 6 mesi di attività prestata nell'anno medesimo. Verranno computate come mese intero le sole frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o di contratto, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano trascorsi in servizio. I periodi di maternità obbligatoria e facoltativa (ivi inclusi i periodi di congedo di paternità) si considerano utili ai fini della maturazione del premio.

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale il Premio sarà erogato in proporzione alle ore previste dal proprio contratto individuale di lavoro. Al personale che verrà trasferito all'interno del Gruppo, il Premio verrà erogato tenendo conto dei dodicesimi maturati nelle diverse aree organizzative/società. In caso di pensionamento sarà erogato, in dodicesimi, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, un importo pari al Valore Base previsto per l'anno/i di riferimento.

Il Premio non sarà erogato ai dipendenti che siano stati licenziati per motivi disciplinari.

Le Parti hanno definito gli importi del Premio di Risultato in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza. Pertanto, il Premio di Risultato non avrà alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. In attuazione di quanto specificatamente previsto dal 2° comma dell'art. 2110 c.c. le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato non saranno computate ai fini del Trattamento di Fine Rapporto né potranno consolidarsi in nessuna forma quale elemento costitutivo della retribuzione base.

#### **6. Quota Aggiuntiva Premio di Risultato 2022/2024**

La prospettiva connessa allo sviluppo del piano industriale aziendale relativa al periodo di riferimento del Premio di Risultato (2022/2024), pur in una congiuntura di estrema variabilità ed imprevedibilità, è caratterizzata da una rilevante crescita di investimenti e dalla gestione di ulteriori leve e fattori non completamente rappresentati dal parametro di redditività espresso dall'EBITDA; tale prospettiva è orientata ad una graduale ma costante previsione di crescita dei risultati netti aziendali nel periodo di riferimento. Alla luce di tale contesto e prospettiva di sviluppo, le Parti convengono sull'opportunità di introdurre ed aggiungere alla struttura del Premio di Risultato come sopra definita una Quota Aggiuntiva di Premio connessa ad un nuovo obiettivo e relativo parametro, che meglio rifletta il contesto in atto e la sua evoluzione e riconosca il contributo dei lavoratori ai risultati netti prodotti dall'Azienda negli esercizi di riferimento del Premio.

Conseguentemente, le Parti concordano l'introduzione di un ulteriore obiettivo e parametro del Premio di Risultato, individuato nell'indicatore "Risultato Netto di Gruppo". Pertanto, qualora in ciascun anno di vigenza del presente accordo tale indicatore registri un risultato superiore rispetto all'esercizio precedente, sarà erogata una quota economica in aggiunta ai Valori Base del Premio di Risultato di cui all'allegato 2 del presente accordo, pari ad € 250,00. Al fine di realizzare un confronto tra valori omogenei, verranno sterilizzati eventuali impatti derivanti da rilevanti eventi e/o fattori di carattere straordinario, imprevedibili e congiunturali, determinati da cause esogene al di fuori di ogni possibilità di ragionevole influenzamento e controllo da parte dell'Azienda. Tale Quota Aggiuntiva sarà erogata in cifra fissa per tutte le qualifiche e categorie di lavoratori interessati dal Premio e mantiene le medesime

caratteristiche del Premio di Risultato in termini di non incidenza sugli istituti retributivi diretti e indiretti e differiti, di origine legale o contrattuale, essendo quindi comprensiva degli stessi e di regime fiscale e contributivo applicabile.

Al fine di monitorare in particolare l'andamento di questa nuova ed aggiuntiva componente del Premio in relazione all'evoluzione del contesto di mercato e dell'andamento economico aziendale, le Parti concordano sull'opportunità di prevedere momenti di verifica nel corso dell'esercizio da calendarizzarsi tenendo conto delle comunicazioni periodiche di andamento della gestione aziendale al mercato.

Nell'ambito del rinnovo del Premio di Risultato per il periodo successivo al 2024 le Parti valuteranno le modalità di destinazione di tale Quota Aggiuntiva.

## **7. Conversione del Premio di Risultato in servizi welfare**

I dipendenti beneficiari del Premio di Risultato a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva del 10% ed entro i limiti di valore previsti dalla normativa vigente, potranno scegliere di fruire – in sostituzione totale o parziale del Premio di Risultato in forma monetaria – di prestazioni e servizi aventi finalità di rilevanza sociale, che saranno corrisposti in natura o sotto forma di rimborsi spese secondo la disciplina prevista dal T.U.I.R..

La conversione del Premio di Risultato, comprensivo della Quota Aggiuntiva di cui sopra, potrà essere effettuata fino al 100% del valore del Premio di Risultato individualmente spettante e nei limiti di valore previsti dalla legge.

In caso di opzione per la conversione del Premio di Risultato in servizi e prestazioni welfare al dipendente sarà accreditato un importo figurativo (il "Credito Welfare") di valore pari al Premio di Risultato oggetto di conversione, al quale sarà aggiunto -a carico aziendale- un importo pari al 20% del valore della quota di Premio di Risultato oggetto di conversione. La quota di Premio di Risultato non convertita verrà corrisposta con il cedolino del mese di luglio.

Il Credito Welfare potrà essere esclusivamente utilizzato, entro il 30 novembre dell'anno di riferimento, nell'ambito della piattaforma "Edison per Te", per la fruizione di prestazioni e servizi aventi finalità di rilevanza sociale, che saranno corrisposti in natura o sotto forma di rimborsi spese secondo la disciplina prevista dal T.U.I.R.. Gli eventuali importi residui del Credito Welfare non ancora fruiti al 30 novembre dell'anno di riferimento, saranno accreditati integralmente, entro il mese di dicembre del medesimo anno, sulla posizione individuale presso il fondo negoziale di previdenza complementare al quale il dipendente risulti iscritto. Nel caso in cui il dipendente non sia titolare di una posizione presso un fondo negoziale di previdenza complementare, gli eventuali importi residui saranno liquidati, al netto del credito welfare aggiuntivo, con il cedolino del mese di dicembre dell'anno di riferimento, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Ai dipendenti che non effettueranno alcuna opzione nel termine previsto, il Premio di Risultato sarà erogato, unitamente alla retribuzione del mese di luglio, integralmente in forma monetaria.

Il Premio di Risultato erogato in forma monetaria e/o il Credito Welfare non avranno alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma secondo, codice civile.

Le risorse derivanti da tale Credito Welfare si intendono aggiuntive e non sostitutive dei servizi welfare oggi disponibili attraverso "Edison per Te".

## **8. Credito Welfare aggiuntivo esercizio 2022**

Le Parti, valutato il contesto economico attuale con particolare riferimento alla rilevante crescita del fattore inflazionistico, considerato altresì l'andamento economico aziendale, condividono l'opportunità di introdurre specifici interventi che, contestualizzati alla congiuntura in atto, contribuiscano a sostenere

il potere d'acquisto delle retribuzioni. Conseguentemente, l'Azienda, entro il mese di novembre 2022 accrediterà un importo figurativo a titolo di Credito Welfare del valore di € 280,00 le cui modalità di utilizzo dovranno essere opzionate tassativamente entro il 30/11/2022. Tale Credito Welfare deve intendersi aggiuntivo e distinto rispetto al Credito Welfare derivante dalla conversione del Premio di Risultato di cui al precedente paragrafo 7. Tale Credito Welfare potrà essere utilizzato -tramite il portale "Edison Per Te"- secondo quanto previsto dalla vigente normativa fiscale, ivi incluse le seguenti modalità recentemente introdotte in via temporanea per l'anno 2022: i) "buono benzina" del valore massimo di € 200,00 secondo quanto disciplinato dall'art. 2 del D.L. 21 marzo 2022 n. 21, convertito con Legge 20 maggio 2022 n. 51 e ii) incremento del valore del fringe benefit con possibilità di rimborso delle utenze domestiche secondo quanto previsto dall'art. 12 del D.L. 9 agosto 2022 n. 115 convertito con Legge 21 settembre 2022 n. 142. Anche le risorse derivanti dal Credito Welfare di cui al presente paragrafo si intendono aggiuntive e non sostitutive dei servizi welfare oggi disponibili attraverso "Edison per Te".

#### **9. Normativa e deposito**

Il Premio di Risultato disciplinato dal presente Accordo possiede le caratteristiche richieste dalle vigenti disposizioni di legge per beneficiare del particolare regime fiscale e contributivo previsto per la contrattazione di secondo livello, in particolare dall'art. 1, commi da 182 a 189 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016), dal D.M 25 marzo 2016 e dalla Legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Stabilità 2017). Le Parti richiamano quanto espressamente previsto nelle circolari emanate dall'Agenzia delle Entrate (circolare 28 del 15/06/2016 e circolare 5 del 29/03/2018) secondo cui, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo dei detti obiettivi, fra di essi alternativi, misurati sulla base degli indicatori sopra individuati. Ai fini della verifica dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

La presente intesa sarà depositata in conformità a quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs 151/2015.

Il presente verbale è stato discusso e condiviso tramite videoconferenza, i cui partecipanti confermeranno la condivisione e la sottoscrizione con l'invio di una specifica comunicazione tramite email.

Letto, confermato e sottoscritto,

EDISON STOCCAGGIO S.p.A.

OO.SS.

All. 1

EDISON STOCCAGGIO OBIETTIVI 2022		Peso %	MINIMO	TARGET	MASSIMO
REDDITIVITA'	EBITDA Edison Stoccaggio (m€)	50%	41,933	42,789	43,644
	OPEX Edison Stoccaggio (m€)	25%	12,785	12,535	12,284
PRODUTTIVITA'	Work over e montaggio impianti di superficie pozzi SP1 e SP3 (San Potito e Cotignola)	25%	25 giorni	20 giorni	15 giorni

All. 2

VALORI BASE 2022-2024		QUOTA AGGIUNTIVA EX ACCORDO 28/10/2022
Cat	EDISON STOCCAGGIO CCNL ENERGIA PETROLIO	
1	2.593,49 €	250,00 €
2	2.530,16 €	
3	2.455,21 €	
4	2.391,84 €	
5	2.197,38 €	
6	2.134,49 €	