

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 24 giugno 2025

Tra

Tirreno Power S.p.A., rappresentata da: Nicolini, Perna, Avino

e

la FILCTEM, rappresentata da: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

la FLAEI, rappresentata da: Testa, Ronci, Marras, Froli, Mazzucotelli, Spitale

la UILTEC rappresentata da: Pantò, Cozzolino

Premesso che

La vigente normativa in materia e gli articoli 7, 38 e 44 del vigente CCNL prevedono la contrattazione aziendale per l'istituzione di un Premio di Risultato (PdR) finalizzato ad incentivare la produttività del lavoro.

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

Il Premio variabile è commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti, nonché all'andamento generale dell'Azienda e si caratterizza quindi come elemento variabile della retribuzione.

Per effetto delle previsioni di budget 2024 l'accordo per il PdR per lo stesso anno ha visto il rinnovo della parte normativa e della parte economica alle stesse condizioni del verbale che regolava l'erogazione per il triennio 2021-2023.

Con il presente verbale di accordo si intende continuare a consolidare gli elementi funzionali del modello e valorizzare le politiche di welfare e bilanciamento vita-lavoro.



Roberto Rompa
Ulrico Rompa



Andrea Jaitto

Le Parti convengono quanto segue

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
- 2) Il presente accordo ha vigenza triennale (2025-2027) e scadrà quindi alla data del 31 dicembre 2027, salvo proroghe da concordarsi tra le Parti firmatarie.
- 3) Il PdR possiede le caratteristiche utili all'applicazione dei benefici fiscali previsti dalla normativa per l'incentivazione alla contrattazione di secondo livello ed è caratterizzato da:
 - Individuazione di indicatori chiari e verificabili per la misurazione degli obiettivi definiti
 - Variabilità dell'importo erogato in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento
- 4) L'importo del PdR è articolato in 2 voci:
 - a. Redditività aziendale – peso 40%
 - b. Produttività aziendale – peso 60%

Il raggiungimento della condizione di erogazione minima della quota di redditività aziendale costituisce anche soglia di accesso per la quota di premio legata alla produttività aziendale. Per entrambe le voci sono specificati, per ogni singolo obiettivo, 3 valori per determinare il raggiungimento del 75%, 100% e 120% degli obiettivi.

a. Redditività aziendale

La redditività aziendale è costituita da un indicatore di performance economico-finanziario di Tirreno Power e viene annualmente individuato coerentemente con il sistema degli obiettivi aziendali.

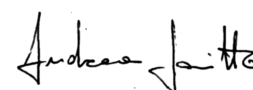

Oltre ai valori che identificano il raggiungimento del 75% - 100% - 120% della redditività aziendale, si conviene che nell'allegato A sarà annualmente specificato un valore che costituisce condizione soglia per l'accesso alla consuntivazione della produttività aziendale del PdR.



b. Produttività aziendale

La quota di premio legata alla produttività aziendale deve poter misurare efficienza ed efficacia delle singole Direzioni, dei Siti Produttivi, delle Unità Organizzative.

La voce produttività aziendale, che vale il 60% del PdR, è articolata in 2 indicatori distinti, che hanno peso diverso:



- P1. Risultati dell'area aziendale di appartenenza (40% della Produttività aziendale): vengono assegnati 2 obiettivi specifici (di pari peso percentuale) per le singole aree aziendali, coinvolgendo quadri, impiegati ed operai in obiettivi chiari e definiti dell'area di appartenenza, con 2 valori di riferimento che indicano il raggiungimento al 75% o 100%.
- P2. Media dei risultati P1 dell'intera azienda (20% della Produttività aziendale): media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi della voce "risultati dell'area aziendale di appartenenza" di tutta l'azienda.

Questa divisione consente di veder riconosciuto puntualmente il lavoro svolto dalle singole aree aziendali e, in ottica globale, di caratterizzare il PdR come strumento di misurazione dei traguardi raggiunti dall'intera azienda, normalizzando i valori percentuali di raggiungimento.

Il valore individuato per l'erogazione del 120% nella voce Redditività Aziendale costituisce condizione soglia per l'accesso alla consuntivazione del 120% della Produttività Aziendale, che viene riconosciuta al singolo dipendente solo se si verificano contestualmente i seguenti risultati: P1 = 100% e P2 > 95%.

Lo schema di seguito riporta la struttura generale del PdR.

VOCE	TIPOLOGIA	OBIETTIVI	PESO PERCENTUALE	RAGGIUNGIMENTO AL 75%	RAGGIUNGIMENTO AL 100%	RAGGIUNGIMENTO AL 120%
REDDITIVITA'	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	<u>da definire ogni anno</u>	40%	<u>da definire ogni anno</u>	<u>da definire ogni anno</u>	<u>da definire ogni anno</u>
PRODUTTIVITA' (attivato se raggiunto l'indicatore della redditività)	AREA PROFESSIONALE SPECIFICA	SPECIFICI PER AREA AZIENDALE DI APPARTENENZA	40%	P1		P1=100% e P2>95%
		(direzione - sito produttivo - unita' organizzativa)	20%	P2 - MEDIA RISULTATI P1 DELL'INTERA AZIENDA		

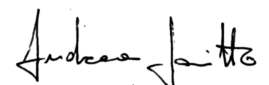
In ciascun anno di validità del presente accordo avverrà la definizione puntuale degli obiettivi e degli indicatori di Redditività attraverso la redazione e firma dell'allegato A del presente accordo e la successiva assegnazione degli obiettivi dell'Area Professionale Specifica, con l'illustrazione degli stessi e l'avvio, in sintonia con le RSU, del monitoraggio.

- 5) Durante l'anno, in caso di situazioni che modifichino il quadro di riferimento o su richiesta delle Parti, saranno organizzati incontri di confronto, approfondimento ed analisi sull'andamento degli indicatori rispetto agli obiettivi.
- 6) Qualora alcuni obiettivi assegnati venissero esclusi per necessità espresse dall'Azienda si provvederà alla definizione di obiettivi alternativi. In mancanza di assegnazione di obiettivi alternativi, al solo fine di evitare penalizzazioni, la consuntivazione degli stessi avverrà assegnando la percentuale di raggiungimento media (P2) dell'azienda.

- 7) L'allegato B riporta, per categoria e per gli anni di validità del presente accordo, gli importi lordi riconosciuti a fronte del raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi.
- 8) L'importo definito nell'allegato B per gli anni 2025 – 2026 e 2027 è al netto degli elementi e degli aumenti già individuati per gli anni in questione in sede di rinnovo del CCNL e saranno destinate al PdR nella misura del 40% alla Redditività Aziendale e del 60% alla Produttività Aziendale
- 9) Nel corso del mese di maggio di ciascun anno di vigenza del presente accordo l'Azienda illustrerà alle Segreterie Nazionali le consuntivazioni puntuali del PdR, dando evidenza dei risultati raggiunti. Gli stessi dovranno essere precedentemente resi noti alle RSU di tutte le sedi aziendali.
- 10) Destinatari del premio, opzioni di utilizzo e modalità di erogazione
- a. Sono destinatari del premio di risultato tutti i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro.
 - b. In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno l'importo relativo al PdR sarà riconosciuto con la categoria superiore se l'avanzamento è caduto nel primo semestre, in caso contrario si procederà con il riconoscimento della categoria in essere al primo gennaio dell'anno di riferimento.
 - c. In caso di passaggio di un dipendente ad un'altra Unità Organizzativa nel corso dell'anno, la consuntivazione verterà sugli obiettivi della Unità Organizzativa nella quale il dipendente ha operato per più tempo.
 - d. Il pagamento della quota di premio raggiunto è subordinato allo stato in servizio al momento dell'erogazione.
 - e. Le Parti confermano, in via sperimentale e coerentemente con quanto previsto dalla normativa vigente, la possibilità per ciascun lavoratore coinvolto nel PdR, di poter destinare parzialmente o totalmente il Totale Premio Disponibile (importo maturato a seguito della consuntivazione del PdR) a 4 differenti modalità di utilizzo:
 - i. Erogazione (totale o parziale) del PdR in forma monetaria (importo lordo al quale viene applicata l'imposta sostitutiva dell'Irpef, fermi restando i limiti di ammontare complessivo del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio di risultato previsti dalla normativa.
 - ii. Welfare, ovvero sia la conversione (totale o parziale) del PdR in prestazioni, opere e servizi aventi finalità di rilevanza sociale e attraverso rimborsi spese o buoni acquisto



- iii. Previdenza complementare, ovvero sia la destinazione (totale o parziale) del PdR al Fopen per importi superiori a € 50,00 (importo minimo di versamento previsto).
 - iv. Bilanciamento vita-lavoro, ovvero sia la possibilità di conversione parziale del PdR in ore di permesso.
- f. Ciascun dipendente destinatario del PdR, al termine della consuntivazione, avrà la possibilità di accedere alla sua posizione PdR in un portale dedicato. Qui potrà conoscere l'importo a disposizione "Totale Premio Disponibile" ed effettuare, entro il 30 giugno, la scelta per destinare l'importo alle 4 modalità di utilizzo (Erogazione – Welfare – Previdenza complementare – Bilanciamento vita/lavoro) secondo le sue preferenze e fino all'importo massimo previsto dal presente accordo.
- g. Al lavoratore che avrà scelto di destinare il PdR alle modalità di utilizzo "Welfare" e "Previdenza complementare" e che è in possesso dei limiti reddituali previsti dalla vigente normativa, verrà riconosciuto, un credito aggiuntivo pari al 15% dei valori convertiti, fino alla concorrenza del limite fiscale agevolato (ad oggi pari a € 3.000), che sarà accreditato direttamente nella posizione individuale sul portale dedicato.
- h. La quota di premio destinata all'"Erogazione" sarà versata al lavoratore che ne avrà fatto richiesta con il cedolino del mese di luglio.
- i. La quota di premio destinata alla "Previdenza complementare" sarà versata nella posizione previdenziale del lavoratore entro 90 giorni dal mese di destinazione (entro il 30 settembre).
- j. La quota di premio destinata al "Welfare" potrà essere utilizzata dal lavoratore fino al 30 novembre dello stesso anno. Gli eventuali importi residui alla data del 1° dicembre superiori a € 50 saranno versati prioritariamente nella posizione previdenziale Fopen ed in caso di lavoratori non iscritti al fondo previdenziale o di residui inferiori a € 50, saranno liquidati attraverso la corresponsione di pari importo lordo (al quale viene applicata, dove possibile, l'imposta coerente con la normativa che regola i Premi di Risultato) con le competenze del mese di dicembre.
- k. La quota di premio "Bilanciamento" vedrà la conversione in ore di permesso di parte del PdR fino ad un massimo di 16 ore.
Il valore economico della singola ora sarà pari al costo orario individuale del mese di giugno, mese di destinazione del premio alla voce "Bilanciamento".
Detto valore non verrà computato nel Trattamento di Fine Rapporto e nell'imponibile previdenziale ai fini dei versamenti contributivi ai Fondi di previdenza complementare.

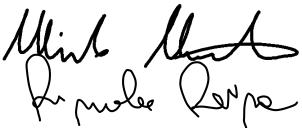


Le ore di "Bilanciamento" potranno essere fruite a ore, a mezze giornate o giornate intere nel periodo tra il 1° luglio al 31 dicembre di ogni anno oggetto del presente accordo, previa autorizzazione del proprio responsabile.

- 11) Le Parti si danno atto che in base alla disciplina normativa vigente l'eventuale sostituzione del premio di risultato in giornate di permesso rende inapplicabili le agevolazioni fiscali previste, con la conseguenza che il valore delle giornate di permesso risulterebbe assoggettato all'ordinaria imposizione fiscale e contributiva.
- 12) Le Parti hanno inteso definire l'importo del PdR in senso omnicomprensivo; pertanto, non avrà riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. In attuazione di quanto specificamente previsto dal 2° comma dell'art. 2110 CC, le Parti convengono inoltre che le somme riconosciute a titolo di PdR non saranno utilmente computate ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.
- 13) Per quanto concerne le parti non espressamente disciplinate dal presente accordo, vale quanto previsto in materia dall'art. 44 del CCNL vigente.
- 14) Il presente accordo sarà depositato a cura dell'azienda presso la DTL territorialmente competente entro i termini di legge previsti.
- 15) Le Parti si danno atto che il presente accordo è conforme alle disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modificazioni e 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 come 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.

Letto, confermato e sottoscritto

TIRRENO POWER



FILCTEM 

FLAEI 

UILTEC 

ALLEGATO A - 2025

- Obiettivi e indicatori di Redditività (tab.1).

PREMIO DI RISULTATO						
VOCE	TIPOLOGIA	OBIETTIVI	PESO PERCENTUALE	RAGGIUNGIMENTO AL 75%	RAGGIUNGIMENTO AL 100%	RAGGIUNGIMENTO AL 120%
REDDITIVITA'	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	MOL	40%	46,6	56,6	66,6
PRODUTTIVITA' (attivato se raggiunto l'indicatore della redditività)	AREA PROFESSIONALE SPECIFICA	SPECIFICI PER AREA AZIENDALE DI APPARTENENZA (direzione - sito produttivo - unita' organizzativa)	40%	P1		P1=100% e P2>95%
			20%	P2 - MEDIA RISULTATI P1 DELL'INTERA AZIENDA		

tab.1

- Valore del MOL individuato per accedere alla consuntivazione della voce Produttività Aziendale: 36 MI
- La consuntivazione della redditività aziendale vedrà, per il valore consuntivato, l'interpolazione nell'intervallo degli obiettivi, al fine di individuare la percentuale puntuale di raggiungimento (tab.2).

REDDITIVITA'		REDDITIVITA'	
MOL consuntivato m€	Percentuale Redditività Aziendale riconosciuta	MOL consuntivato m€	Percentuale Redditività Aziendale riconosciuta
46,6	75%	56,6	100%
47,0	76%	57,1	101%
47,4	77%	57,6	102%
47,8	78%	58,1	103%
48,2	79%	58,6	104%
48,6	80%	59,1	105%
49,0	81%	59,6	106%
49,4	82%	60,1	107%
49,8	83%	60,6	108%
50,2	84%	61,1	109%
50,6	85%	61,6	110%
51,0	86%	62,1	111%
51,4	87%	62,6	112%
51,8	88%	63,1	113%
52,2	89%	63,6	114%
52,6	90%	64,1	115%
53,0	91%	64,6	116%
53,4	92%	65,1	117%
53,8	93%	65,6	118%
54,2	94%	66,1	119%
54,6	95%	>66,6	120%
55,0	96%		
55,4	97%		
55,8	98%		
56,2	99%		
56,6	100%		

tab.2

Roma, 24 giugno 2025

Milvia

Milvia

Uberto

7

Andrea

Paolo

ALLEGATO B

Gli importi lordi specificati verranno riconosciuti a fronte del raggiungimento di tutti gli obiettivi (erogazione del 100% del premio).

Categorie	2025 - Importo lordo massimo riconosciuto (100% del premio)	2026 - Importo lordo massimo riconosciuto (100% del premio)	2027 - Importo lordo massimo riconosciuto (100% del premio)	scala parametrica
QS	4.556,16	4.647,29	4.740,23	2,551
Q	4.088,50	4.170,27	4.253,68	2,289
ASS	3.608,82	3.680,99	3.754,61	2,020
AS	3.377,70	3.445,25	3.514,16	1,891
A1S	3.235,64	3.300,36	3.366,36	1,811
A1	3.087,32	3.149,07	3.212,05	1,728
BSS	2.939,99	2.998,79	3.058,77	1,646
BS	2.814,73	2.871,02	2.928,44	1,576
B1S	2.682,04	2.735,68	2.790,40	1,502
B1	2.561,55	2.612,78	2.665,03	1,434
B2S	2.392,33	2.440,17	2.488,98	1,339
B2	2.225,90	2.270,42	2.315,83	1,246
CS	1.973,71	2.013,18	2.053,44	1,105
C1	1.786,21	1.821,94	1.858,38	1,000

Mink

Mink

Andrea

Uberto

Paolo