



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



EDISON: Sottoscritto il Primo Accordo Integrativo

Un'intesa costruita nel confronto: più equità, partecipazione e valorizzazione del lavoro

Le Segreterie Nazionali FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL FEMCA-CISL, UILTEC-UIL, insieme al Coordinamento Unitario Nazionale Edison, alle RSU del Gruppo e a una delegazione di strutture sindacali regionali/territoriali, in data 22 ottobre 2025, hanno sottoscritto il primo Accordo Integrativo Aziendale con il Gruppo Edison.

Si tratta di un'intesa importante, frutto di un confronto responsabile e partecipato, che ha l'obiettivo di armonizzare le condizioni tra le diverse realtà del gruppo, valorizzare il contributo delle persone e rafforzare la contrattazione collettiva.

L'accordo affronta numerosi temi centrali per il benessere e i diritti delle persone, potenziando il salario variabile e migliorando l'equilibrio tra vita professionale e privata per l'intero perimetro aziendale.

Premio di Risultato

Il rinnovo triennale del Premio di Risultato per il periodo **2025-2027** rappresenta un risultato economico fondamentale, garantendo un incremento del **Valore Base (con stabilizzazione del valore aggiuntivo di €250) del 10% a regime**, per valorizzare concretamente la partecipazione ai risultati di Gruppo. Confermato, sul fronte Welfare, un **bonus aggiuntivo del 20% a carico aziendale** per chi sceglierà di convertire il PDR.

Orario di lavoro

Si è intervenuto in modo incisivo sulla disciplina oraria, superando prassi disomogenee e introducendo una maggiore flessibilità. Per il personale non turnista/semturnista delle Unità operative l'orario settimanale viene ridotto e uniformato a 38 ore. L'articolazione standard prevederà, da gennaio 2026, 8 ore dal lunedì al giovedì e 6 ore il venerdì. Diverse articolazioni potranno essere stabilite a livello locale. Per il servizio di guardiania delle dighe, anche se stagionale o eseguito alternativamente con altre attività, l'orario rimane invariato fino ad un eventuale accordo specifico di sito. Una maggiore flessibilità sarà data dalla libera gestione delle **ex giornate di "vigilia"**, che saranno convertite in **24 ore di permesso retribuito individuale**, ad eccezione di quelli sedi con chiusura collettiva il 24 e 31 dicembre alle quali saranno **aggiunte 8 ore di permesso retribuito in regione del 2 novembre**, sempre che questa data cada in una giornata lavorativa.

Straordinario e disponibilità

In merito alla gestione delle ore eccedenti, per le **Categorie B e C** è stata prevista la facoltà per i lavoratori di optare per l'accantonamento in "banca ore" **della prima ora ordinaria di straordinario** (mantenendo la maggiorazione), da fruire l'anno successivo, l'opzione si potrà esercitare ogni 6 mesi (entro il 31 dicembre ed entro il 30 giugno). Per il **personale in Categoria A** (funzioni direttive), in virtù della disponibilità a prestazioni eccedenti non programmate, viene riconosciuto un importo fisso e omnicomprendivo di **€ 1.400 lordi annui**. Si è definito che **restano escluse da tale forfetizzazione** e quindi liquidate regolarmente come straordinario le prestazioni rese in reperibilità, di sabato, nei festivi e in orario notturno (tra le 20 e le 6). Dette prestazioni potranno essere destinate alla Banca Ore con le stesse modalità previste per le categorie B e C.

FILCTEM-CGIL

tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FEMCA-CISL

tel. 06.86220012 – fax 06.86220032

FLAEI-CISL

tel. 06.8440421 – fax 06.854845

UILTEC-UIL

tel. 06.88811500 – fax 06.86321905



FEDERAZIONE
ITALIANA
LAVORATORI
CHIMICA
TESSILE
ENERGIA
MANIFATTURE



CISL
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



È cruciale sottolineare che gli accordi preesistenti in alcuni siti operativi (come Marghera, Valtellina, Val Caffaro e Val Meduno) **restano confermati previo diverso specifico accordo locale**, garantendo la continuità dei trattamenti attuali.

Sanità integrativa

Implementato un significativo incremento del valore della sanità integrativa. A partire dal 2026, la quota a carico del lavoratore per il pacchetto odontoiatrico sarà dimezzata (riduzione da €200 a €100), per poi passare al pieno riconoscimento (costo zero) dal 2027. **Si tratta di un risultato eccellente che assicura un accesso più agevole e meno oneroso alle cure odontoiatriche, migliorando concretamente il welfare aziendale.**

Buoni Pasto

A partire dal 2026, il valore del buono pasto sarà elevato a €10 per ogni giornata lavorativa, rispetto agli attuali €7, €8 o €9, salvo nei casi in cui siano già previsti trattamenti economici migliori. Si tratta di un riconoscimento concreto che contribuisce a migliorare il potere d'acquisto.

Al raggiungimento della dodicesima ora, scatta il diritto al riconoscimento di un pasto aggiuntivo.

Smart Working

Viene confermato il quadro dell'accordo nazionale del 2021, ma con un'importante novità: Dal nuovo anno, sarà possibile lavorare da remoto fino a **10 giorni al mese**, sempre nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative. Il lavoro agile potrà essere utilizzato anche per esigenze personali temporanee, come motivi di salute, genitorialità o assistenza a familiari. **Sarà valutata la possibilità di estendere il lavoro agile anche nelle aree operative per le mansioni compatibili con lo stesso.**

Pur mantenendo invariato il valore del buono pasto a 8 euro, si è previsto che la prestazione deve essere almeno di 4 ore per il riconoscimento (contro l'intera giornata attuale).

Geolocalizzazione dei veicoli aziendali

L'azienda introdurrà un sistema GPS per la gestione della flotta aziendale. Lo scopo è migliorare la sicurezza, l'efficienza dei percorsi e la sostenibilità ambientale. È stato chiarito che i dati raccolti non potranno essere utilizzati per controlli disciplinari, salvo in caso di comportamenti penalmente rilevanti. Ogni lavoratore riceverà un'informativa dettagliata, nel pieno rispetto della normativa sulla privacy.

L'Accordo Integrativo appena sottoscritto è la dimostrazione tangibile che la contrattazione di secondo livello, quando supportata da unità d'intenti e obiettivi chiari, rappresenta lo strumento più efficace per generare valore per tutti, migliorando sia la competitività aziendale sia la qualità della vita dei dipendenti.

Le Organizzazioni Sindacali e il Coordinamento RSU giudicano il risultato raggiunto come **estremamente positivo**, poiché interviene con equità su istituti fondamentali, dalla flessibilità oraria al salario integrativo. Questo accordo stabilisce un quadro di riferimento certo e garantito per i prossimi anni.

Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil, Flaei/Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Roma, 28 ottobre 2025

Fulc.: 418

FILCTEM-CGIL

tel. 06.46200965 – fax 06.4824246

FEMCA-CISL

tel. 06.86220012 – fax 06.86220032

FLAEI-CISL

tel. 06.8440421 – fax 06.854845

UILTEC-UIL

tel. 06.88811500 – fax 06.86321905

Milano, 22 ottobre 2025

tra

EDISON S.p.A., EDISON ENERGIA S.p.A., EDISON RINNOVABILI S.p.A., GAXA S.p.A., AMG GAS. S.p.A., EDISON NEXT S.p.A. (CCNL elettrici), rappresentate da Luca Rossi, Marco Rondena, Alice Cireddu

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria **FILCTEM/CGIL** rappresentata da Mauro Tudino, **FLAEI/CISL** rappresentata da Cristiano Mazzucotelli, **FEMCA/CISL** rappresentata da Maurizio Scandurra, **UILTEC/UIL** rappresentata da Marco Pantò,

il Coordinamento Unitario Nazionale delle RSU del Gruppo Edison in rappresentanza di tutti i dipendenti nei cui confronti sono applicati il CCNL per gli addetti al Settore Elettrico ed il CCNL Energia e Petrolio,

una delegazione delle RSU del Gruppo Edison e delle Segreterie Regionali/Territoriali

di seguito "Le Parti"

è stato sottoscritto il seguente contratto integrativo aziendale

DURATA DELL'ACCORDO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo avrà validità dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2027, salvo quanto definito al paragrafo "Premio di Risultato".

Le disposizioni introdotte con il presente accordo trovano applicazione a tutti i dipendenti delle società firmatarie nei cui confronti sono applicati il CCNL per gli addetti al Settore Elettrico ed il CCNL Energia e Petrolio. Il presente accordo annulla e sostituisce ogni accordo, consuetudine o prassi esistente sugli istituti in esso disciplinati, salvo quanto espressamente richiamato nel presente accordo. Qualora dovessero emergere elementi non oggetto di valutazione con il presente accordo, Le Parti si incontreranno per individuare le opportune determinazioni in coerenza con quanto previsto dal presente accordo.

1. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE NON TURNISTA/SEMITURNISTA DELLE UNITA' OPERATIVE (CON ESCLUSIONE DEL PERSONALE DELLE SEDI IL CUI ORARIO DI LAVORO E' DISCIPLINATO DALL'ACCORDO DEL 25/5/2018)

La disciplina attualmente in essere in materia di orario di lavoro per i lavoratori non turnisti/semiturnisti delle unità operative del gruppo Edison è caratterizzata da trattamenti non uniformi derivanti da accordi locali, prassi ed usi che trovano la loro origine da operazioni societarie anche risalenti nel tempo. E' volontà delle parti ricondurre le diverse situazioni esistenti in materia di orario di lavoro nell'alveo di quanto definito dal CCNL per gli addetti al Settore Elettrico.

Luca Rossi

Marco Rondena

Maurizio Scandurra

Mauro Tudino

1

Con il presente accordo le Parti – riconoscendo nella contrattazione collettiva lo strumento fondamentale per l'implementazione della disciplina relativa all'orario di lavoro – intendono superare gli accordi locali e le prassi esistenti, salvo quanto richiamato nel presente accordo, e dare attuazione alle previsioni del CCNL per gli addetti al Settore Elettrico con particolare riferimento alla durata settimanale dell'orario di lavoro come prevista dall'art. 27 del CCNL. Conseguentemente, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 tutti i lavoratori non turnisti/semiturnisti delle unità operative del Gruppo Edison, osserveranno un orario settimanale di 38 ore. Per la riduzione di orario sopra citata saranno utilizzate le disponibilità di ore di riduzione oraria (ROL) attualmente applicate, integrate per la differenza dall'azienda al fine di garantire un equivalente livello retributivo.

L'articolazione giornaliera dell'orario settimanale viene definita in 8 ore giornaliere da lunedì a giovedì con il venerdì di 6 ore lavorative (c.d. "venerdì corto"). Eventuali diverse modalità di distribuzione dell'orario settimanale saranno oggetto di confronto con le RSU delle singole unità operative, a partire da quanto già in essere in alcune realtà operative ed in tempo utile per consentire la decorrenza dal 1° gennaio 2026.

Le Parti hanno, in particolare, approfondito le peculiarità delle attività di guardiania delle dighe e del connesso servizio di reperibilità speciale, le cui modalità di organizzazione sono strettamente connesse alle caratteristiche morfologiche del territorio su cui le dighe insistono e disciplinate da specifiche disposizioni di legge e del CCNL. Ad esito di tale approfondimento le Parti ritengono opportuno definire - per tale attività anche se svolte in modalità stagionale/parziale- specifiche modalità di riduzione e articolazione dell'orario di lavoro, anche valutando l'opportunità di ricorrere ad un orario di lavoro multiperiodale, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina di legge e del CCNL per gli addetti al Settore Elettrico. Nelle more di tale definizione sono temporaneamente confermati gli orari di lavoro attualmente in essere.

Personale soggetto a limitazione d'orario (categorie B e C)

Con decorrenza dal 1° gennaio 2026, in concomitanza con l'applicazione del nuovo regime orario, al personale non turnista/semiturnista inquadrato nelle categorie B e C del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, troverà applicazione la seguente disciplina in materia di lavoro straordinario.

Le parti confermano che il ricorso alle prestazioni di lavoro in regime di straordinario riveste carattere eccezionale e deve essere esplicitamente richiesto dal responsabile diretto e preventivamente autorizzato.

In caso di svolgimento di prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale, ai fini della corresponsione economica, sarà data facoltà al dipendente di optare, alternativamente, sin dalla prima ora di straordinario prestato, per una delle seguenti soluzioni: riconoscimento pieno delle ore maggiorate come previsto dal CCNL o, in alternativa, riconoscimento della sola maggiorazione contrattualmente prevista ed accantonamento dell'ora ordinaria con possibilità di fruizione entro il 30 aprile dell'anno successivo. In caso di mancata fruizione entro tale termine, le ore saranno liquidate con la retribuzione del mese di giugno. La scelta per l'attivazione della banca ore dovrà essere effettuata entro il mese di dicembre o di giugno ed avrà decorrenza, rispettivamente, dal 1° gennaio o dal 1° luglio.

Personale non soggetto a limitazione d'orario (cat. A)

Le Parti, riconoscendo nel personale con funzioni direttive specifiche peculiarità di carattere organizzativo, hanno individuato una disciplina come di seguito definita.

AL
Uberto Parisi
Mario Scandata
Hartmann
Mazzetta

Al personale rientrante nelle categorie A1, A1S, AS, ASS del CCNL per i lavoratori addetti al Settore Elettrico, in considerazione dell'appartenenza a categoria direttiva e come previsto dal D.Lgs. 66/2003, non saranno riconosciute eventuali prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale giornaliero e/o settimanale ad eccezione delle seguenti casistiche: prestazioni rese durante lo svolgimento dei turni di reperibilità e nelle giornate di sabato e festivi, nonché prestazione rese tra le ore 20 e le ore 6 (lavoro notturno/straordinario).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2026, in concomitanza con l'applicazione del nuovo regime orario, al personale dipendente inquadrato nelle categorie A1, A1S, AS, ASS del CCNL per i lavoratori addetti al Settore Elettrico sarà riconosciuta una specifica attribuzione economica, in cifra fissa, pari ad Euro 1.400,00 € lordi a fronte della disponibilità ad effettuare eventuali prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro ove necessario per assicurare temporanee esigenze tecnico/organizzative e/o situazioni di emergenza. Tale importo, che sarà erogato in 14 mensilità con specifica voce retributiva denominata "importo ex accordo 22 ottobre 2025", è stato dalle parti definito tenendo conto dei riflessi sugli istituti indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto, ed è pertanto già comprensivo degli stessi. Conseguentemente, tale importo non sarà utile né ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, né di alcun istituto diretto, indiretto e differito. La facoltà di opzione per la banca ore per le prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro di cui al capitolo precedente viene riconosciuta anche ai lavoratori inquadrati nelle categorie A1, A1S, AS, ASS.

Con riferimento ai siti operativi ove sono applicati specifici accordi o prassi in materia di riconoscimento delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro per le suddette categorie (centrale Termoelettrica di Marghera, aree idroelettriche Valtellina, Val Caffaro, Val Meduno) quanto definito nel paragrafo precedente non trova applicazione. Le Parti si impegnano ad avviare a livello locale un confronto finalizzato a definire specifiche modalità di trattamento delle ore eccedenti il normale orario di lavoro. Nelle more della definizione di un nuovo specifico accordo, sono temporaneamente fatti salvi gli accordi e le prassi vigenti che prevedono il riconoscimento del lavoro straordinario dal termine dell'orario di lavoro.

2. DISCIPLINA DELLE "VIGILIE"

Con decorrenza dall'anno 2026, in attuazione del rimando contenuto nel comma 35-bis dell'art. 27 del CCNL per i lavoratori addetti al Settore Elettrico e dell'art. 30 del CCNL Energia e Petrolio, le Parti intendono definire una specifica disciplina relativamente all'istituto delle c.d. "vigilie", come di seguito specificata.

Per i lavoratori non turnisti/semiturnisti delle unità produttive, le Parti convengono che in sostituzione delle giornate previste dall'art. 27 del CCNL per gli addetti al Settore Elettrico, saranno riconosciute 24 ore annue di permesso individuale retribuito (*denominati permessi retribuiti ex art. 27 comma 34*), da fruire entro il 30 aprile dell'anno successivo. In caso di mancata fruizione entro tale termine, saranno liquidate con la retribuzione del mese di giugno. Sarà possibile utilizzare tali spettanze a multipli di ora. Restano salve eventuali diverse modalità di fruizione di miglior favore.

Per i lavoratori delle sedi il cui orario di lavoro è disciplinato dall'accordo del 25 maggio 2018 (ivi inclusi i dipendenti nei cui confronti trova applicazione il CCNL Energia e Petrolio), ad integrazione del paragrafo

OR
AC

Uberto Tanti

Manrico Santoro

Harvestell

Manrico

“Orario di lavoro settimanale”, le Parti convengono che le giornate del 24 dicembre e 31 dicembre saranno giornate di chiusura collettiva in conto permessi retribuiti ai sensi dell’art. 27 comma 34 del CCNL Elettrico e dell’art. 30 del CCNL Energia e Petrolio. A tali lavoratori, per la giornata del 2 novembre saranno riconosciute 8 ore di permesso aggiuntivo retribuito negli anni in cui tale giornata cada in giornata lavorativa, da fruire entro il 30 aprile dell’anno successivo. In caso di mancata fruizione entro tale termine, saranno liquidate con la retribuzione del mese di giugno.

Con riferimento all’anno 2025 le giornate del 24 e 31 dicembre saranno considerate di chiusura collettiva in conto ferie, considerando ciascuna giornata pari a 4 ore lavorative.

Sono confermate le disposizioni dell’accordo 25 maggio 2018 relativamente alle 10 giornate annue di chiusure collettive in conto ferie.




3. LAVORO AGILE

- con accordo nazionale del 16 novembre 2021 le Parti hanno regolamentato l’applicazione del Lavoro Agile nelle società del Gruppo Edison che applicano i CCNL Elettrico ed Energia Petrolio;
- in tale accordo le Parti hanno condiviso e confermato le principali finalità contenute nella disciplina generale del lavoro agile (legge 81/2017), quale utile modalità di organizzazione del lavoro da parte dell’Azienda che, subordinatamente alla compatibilità con le esigenze tecnico organizzative aziendali, è orientata ad incrementare la competitività aziendale e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- le Parti riaffermano il valore del lavoro nei luoghi aziendali quale elemento di realizzazione ed espressione della personalità dell’individuo e della sua inclusione nella sfera sociale, contribuendo a sviluppare identità e cultura aziendale e pertanto il lavoro agile non potrà di norma costituire la modalità esclusiva e/o prevalente di esecuzione della prestazione lavorativa;
- il Lavoro Agile è un istituto che può garantire anche una maggiore sostenibilità eco-ambientale e una continuità occupazionale e produttiva anche in circostanze che non consentono la totale agibilità delle sedi aziendali e consente di agevolare la conciliazione di particolari e temporanee esigenze personali del lavoratore riconducibili allo stato di salute, alla gestione della genitorialità, all’assistenza a familiari in particolari situazioni;
- le Parti confermano la positiva esperienza del ricorso al Lavoro Agile, che ha rappresentato uno strumento di evoluzione dell’organizzazione aziendale, idoneo a valorizzare la professionalità e l’autonomia dei lavoratori ed a favorire un equilibrato bilanciamento tra esigenze personali e tempi di lavoro

ciò premesso e considerato si conviene quanto segue

A fronte di quanto riportato nelle premesse e riaffermando il principio della prevalenza della prestazione lavorativa svolta in presenza, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 per tutti i lavoratori delle Società del Gruppo Edison a cui si applicano i CCNL Elettrico ed Energia Petrolio, la cui prestazione lavorativa sia compatibile con lo svolgimento da remoto e subordinatamente alle esigenze tecnico organizzative aziendali, sarà possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile fino a 10 giorni al mese.

Ad integrazione del punto 11 dell’accordo 16 novembre 2021, il buono pasto sarà riconosciuto a fronte di una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore. Per quanto non definito dal presente accordo in tema di Lavoro Agile continuerà a trovare applicazione quanto stabilito dall’accordo del 16 novembre 2021.




Mario Scandone

Uberto Paris

Marco Sestini

Marco Sestini

La Società avvierà una riflessione finalizzata a valutare la possibilità di ricorrere allo strumento del lavoro agile anche nelle aree operative, per le mansioni e per le attività compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

4. BUONI PASTO PER ATTIVITA' IN PRESENZA

Dal 1° gennaio 2026 il valore dei buoni pasto in formato elettronico viene elevato a 10 €, laddove di importo inferiore, per ogni giorno lavorativo effettivamente prestato in presenza, ferme restando le attuali modalità e condizioni per l'erogazione che ne prevedono il riconoscimento in caso di effettiva prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore.

Nell'eccezionale eventualità in cui la prestazione lavorativa sia pari ad almeno 12 ore, la Società riconoscerà il trattamento sostitutivo del pasto nella modalità in essere per la sede di riferimento.

Le Parti si danno atto che i buoni pasto, al pari degli istituti che vanno a sostituire, non hanno natura retributiva, non vanno computati nella base di calcolo al fine della determinazione delle maggiorazioni e del TFR e ne è esclusa ogni incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti contrattuali e di legge.





5. SANITA' INTEGRATIVA

Con il presente accordo le Parti hanno dedicato particolare attenzione alla sanità integrativa, il cui valore è sempre più rilevante e percepito dai lavoratori, anche con riferimento alle difficoltà del Sistema Sanitario Nazionale di coprire i crescenti bisogni emergenti. A tal fine le parti hanno concordato che per l'anno 2026 la Società si farà carico dell'onere relativo al "pacchetto odontoiatria", per un importo di 100€ annui, attualmente a carico dell'aderente. Dall'anno 2027 la società si farà integralmente carico di tale onere. Quanto sopra si intende comprensivo degli importi previsti dal CCNL per il settore Elettrico con il rinnovo dell'11/2/2025, art 38 lettera b) "welfare" a titolo di assistenza sanitaria integrativa. Restano invariate tutte le altre disposizioni contenute nella Convenzione tra Edison e FISDE.

6. SISTEMI DI GEOLOCALIZZAZIONE DEI VEICOLI AZIENDALI STRUMENTALI

Tenuto conto di quanto previsto dall'art 4 Legge 300/1970 e delle disposizioni emanate dal Garante per la protezione dei dati personali in merito all'utilizzo dei Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro con provvedimento del 4/10/11 e ss., l'Azienda si doterà di un sistema di gestione della flotta di veicoli aziendali ad uso strumentale basato su sistemi di geo-localizzazione al fine di:

- maggior efficienza nella programmazione delle attività aziendali anche attraverso il miglioramento della programmazione degli interventi manutentivi dei veicoli;
- il reperimento immediato del veicolo in caso di incidente e l'attivazione più celere dei soccorsi soprattutto se l'incidente è avvenuto in zone remote;
- la prevenzione dei furti e degli atti illeciti a danno dei mezzi aziendali e di quanto in essi contenuto con particolare riguardo alle attrezzature di lavoro;
- l'ottimizzazione della flotta aziendale attraverso la scelta dei modelli di veicolo più idonei alle necessità aziendali, con particolare riferimento alla progressiva elettrificazione della flotta aziendale al fine di ridurre l'impronta carbonica del parco auto aziendale;




Mario Santuz Marco Santuz Francesco 

L'utilizzo del sistema di gestione della flotta e dei dati di geolocalizzazione avverrà nel rispetto delle normative vigenti e nel rispetto del principio di tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori e la raccolta e il trattamento dei dati avverranno secondo i principi di proporzionalità, pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità di cui sopra.

I dati saranno conservati per il tempo strettamente necessario e comunque in conformità con quanto definito dal Garante per la protezione dei dati personali salvo le esigenze di ulteriore conservazione in caso di richiesta per attività investigative da parte dell'Autorità Giudiziaria o di polizia.

Al sistema di gestione della flotta avrà accesso personale specificatamente designato per iscritto e facente parte della funzione HR e Security di gruppo.

Considerato che dall'utilizzo dei suddetti sistemi informatici potrebbe indirettamente scaturire una forma di controllo dell'attività lavorativa dei lavoratori, le parti sono advenute ad una intesa ai sensi dell'art. 4 della legge 300/70 nei termini che seguono:

- le finalità di utilizzo dei predetti sistemi informatici rientrano fra quelle previste dall'art 4 L 300/70;
- le Parti concordano che i dati acquisiti tramite i sistemi informatici che verranno implementati per le finalità sopradescritte non saranno utilizzabili per il controllo a distanza della prestazione lavorativa dei dipendenti né per eventuali provvedimenti disciplinari salvo i casi di comportamento penalmente rilevante del lavoratore;
- l'Azienda garantirà il rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali (Reg. UE 2016/679, recante il cd. Regolamento Generale sulla Protezione dei dati e il d. lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i., recante il cd. Codice in materia di protezione dei dati personali) ed in particolare dei Provvedimenti emanati dal Garante per la protezione dei dati personali in tema di Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro.

Ad ogni dipendente interessato verrà consegnata la nota informativa circa la presenza del predetto sistema delle sue finalità e sui veicoli sarà apposta una adeguata vetrofania con la dizione "Veicolo sottoposto a localizzazione". Le rilevazioni e la gestione dei dati non potranno andare oltre le normative vigenti, i regolamenti e le loro evoluzioni.

7. PREMIO DI RISULTATO

premesso che

- è obiettivo comune perseguire il miglioramento continuo della competitività delle Società ed il Premio di Risultato rappresenta uno strumento utile a perseguire, attraverso un maggior coinvolgimento dei lavoratori, incrementi di produttività, redditività e competitività;
- in data 28 ottobre 2022 è stato sottoscritto l'Accordo istitutivo del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024, giunto a scadenza il 31 dicembre 2024;
- 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 2025-2027;
- 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 2025/2027;

OR
AL
Ulrico Tanti

Manlio Scandura

Massimo Telli

Manlio Scandura

- 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 2025-2027 e, pertanto, scadrà ad ogni effetto alla data del 31 dicembre 2027.

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

Il valore base del Premio di Risultato per il triennio 2025-2027 viene incrementato, a regime, del 10% rispetto al valore base del 2024 (comprensivo della quota Risultato Netto), ripartito in un incremento del 3,5% per l'anno 2025, 3,5% per l'anno 2026 e 3% per l'anno 2027.

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, gli indicatori utilizzati sono il valore dell'EBITDA consolidato per l'anno di competenza del Gruppo Edison (con peso del 40%) ed il valore del Risultato Netto di Gruppo (con peso del 10%). 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.

Il Premio di Risultato sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti dalle singole componenti tra loro collegate. A tal fine le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del Premio di Risultato è subordinato al raggiungimento di almeno uno tra gli obiettivi di redditività e produttività.

Ulrico [firma]

Mario [firma]

Francesco [firma]

[firma]

In allegato sono riportati gli indicatori di redditività e di produttività, i pesi ed i valori target di riferimento relativi all'anno 2025 (All. 1), approvati dal Consiglio di Amministrazione delle capogruppo Edison SpA a valere per l'anno 2025. 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).

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 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. Al fine di garantire omogeneità di confronto nel corso degli anni, 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.

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

Ulbes

Mario Scandone

Caruccio

Mario

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 il cui rapporto di lavoro sia cessato 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. Condizioni specifiche per le società Edison Next S.p.A. (CCNL Elettrico) e Gaxa S.p.A.

Per i dipendenti di Edison Next S.p.A. il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL per gli addetti al Settore Elettrico viene rinnovato, confermandone i contenuti, anche per il triennio 2025/2027, l'accordo esistente per il triennio 2022/2024.

Per i dipendenti di GAXA S.p.A. si applica il presente accordo anche per il triennio 2025/2027, fatte salva la conferma delle specifiche condizioni economiche del triennio 2022/2024.

7. Conversione del Premio di Risultato in servizi welfare

I dipendenti beneficiari del Premio di Risultato a cui sia applicabile l'imposta sostitutiva dell'IRPEF nella misura *pro tempore* vigente 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 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, 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 risulta iscritto. Nel caso in cui il dipendente non sia titolare di una posizione presso un fondo negoziale di previdenza complementare, gli eventuali importi

OR
AC
Uberto

Mario

Harueo

Mario

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.

8. Normativa e deposito

Le Parti confermano che 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 le erogazioni premiali in ragione del conseguimento di effettivi indicatori incrementali di produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza aziendale, misurabili e verificabili rispetto ad un preciso arco temporale di riferimento, 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.

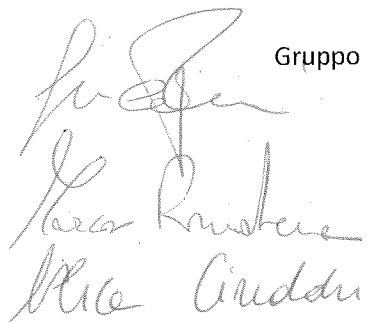
Le Parti, con la sottoscrizione del presente verbale, espressamente attestano e confermano che, alla data di sottoscrizione dello stesso, il raggiungimento degli obiettivi posti è effettivamente incerto.

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

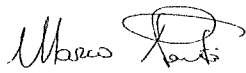
Letto, confermato e sottoscritto,

Gruppo EDISON

OO.SS.

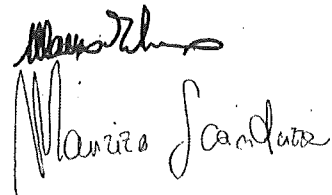


Handwritten signatures of Gruppo EDISON representatives, including names like Luca Romboni and Alice Ciudda.



Handwritten signature of Marco Panti.

Marcello Panti



Handwritten signatures of OO.SS. representatives, including names like Maria Scandata.

All. 1

GRUPPO EDISON OBIETTIVI 2025					
		Peso %	MINIMO	TARGET	MASSIMO
REDDITIVITA'	EBITDA consolidato Gruppo Edison (m€)	40%	1,131	1,330	1,530
	Risultato Netto di Gruppo (m€)	10%	436	484	532
PRODUTTIVITA'	OPEX (al netto servizi energetici) (m€)	10.0%	1,172	1,065	959
	Sviluppo fonti rinnovabili (solare, eolico, mini idro) MW	20.0%	200	264	328
	Numero siti (Gas + Power) + numero contratti servizi (k#sites / VAS contracts)	20.0%	3,074	3,174	3,274

Mario Scandone

Marco Tanti

Renzo Testa

Massimo

MA
JP
AL

All. 2

CCNL ELETTRICI			
	2025	2026	2027
Cat	VALORE BASE	VALORE BASE	VALORE BASE
QS	3,161.88 €	3,268.80 €	3,360.45 €
Q	3,157.61 €	3,264.39 €	3,355.91 €
ASS	3,144.02 €	3,250.34 €	3,341.47 €
AS	2,911.89 €	3,010.36 €	3,094.76 €
A1S	2,772.57 €	2,866.33 €	2,946.69 €
A1	2,624.00 €	2,712.73 €	2,788.79 €
BSS	2,480.04 €	2,563.91 €	2,635.80 €
BS	2,354.69 €	2,434.32 €	2,502.57 €
B1S	2,224.66 €	2,299.89 €	2,364.37 €
B1	2,103.95 €	2,175.10 €	2,236.08 €
B2S	1,936.79 €	2,002.29 €	2,058.43 €
B2	1,769.64 €	1,829.48 €	1,880.77 €
CS	1,622.31 €	1,677.17 €	1,724.19 €
C1	1,413.59 €	1,461.39 €	1,502.36 €

CCNL ENERGIA E PETROLIO			
	2025	2026	2027
Cat	VALORE BASE	VALORE BASE	VALORE BASE
1	2,943.01 €	3,042.53 €	3,127.83 €
2	2,877.47 €	2,974.78 €	3,058.18 €
3	2,799.89 €	2,894.57 €	2,975.73 €
4	2,734.30 €	2,826.76 €	2,906.02 €
5	2,533.04 €	2,618.70 €	2,692.12 €
6	2,467.95 €	2,551.41 €	2,622.94 €

