

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL PREMIO DI RISULTATO SETTORE ELETTRICO

GBU ENERGY SOLUTIONS, RENEWABLES, TRANSFORMATION & GEOGRAPHY

Il giorno 27 dicembre 2023, in modalità telematica, si sono incontrate le Società:

ENGIE ITALIA SpA, con sede legale a Milano, Via Chiese, 72, codice fiscale 06289781004

ENGIE SERVIZI SpA, con sede legale in Roma, Viale Giorgio Ribotta, 31, codice fiscale 07149930583,

ENGIE ENERGIES ITALIA Srl, con sede legale in Milano, Via Chiese, 72, codice fiscale 12267550965

di seguito nominate tutte per brevità come le "Società", congiuntamente rappresentate da Roberta Giulivi, Sara Callegari

e le Organizzazioni Sindacali Nazionali settore elettrico:

FILCTEM CGIL, rappresentata da Andrea Lovisetto, Claudio Zinanni

FLAEI CISL, rappresentata da Michele Spitale

UILTEC UIL, rappresentata da Marco Pantò

unitamente alle RSU delle Società

di seguito le Società e le rappresentanze sindacali congiuntamente denominate "le Parti"

Premesso che:

- In data 31/12/2021 è scaduto l'accordo integrativo aziendale settore elettrico applicato al personale della ex BU NECTS;
- Il suddetto accordo ha tuttavia continuato a trovare nei fatti applicazione anche nel corso dell'anno 2022 e 2023, entrando così in una fase di ultrattività, non avendo alcuna delle Parti presentato formale disdetta;
- A seguito di successive modifiche organizzative, il personale al quale si applica il suddetto accordo è oggi presente all'interno delle Global Business Unit Energy Solutions, Renewables, Transformation and Geographies;
- In data 25 ottobre 2023 le Organizzazioni Sindacali hanno illustrato alle Società la piattaforma per il rinnovo dell'integrativo di cui sopra e per l'avvio della discussione;
- Le parti si sono incontrate successivamente in data 21 novembre 2023 e 30 novembre 2023;
- In relazione allo stato delle trattative che non consentono al momento di prevedere la conclusione del confronto entro la fine del corrente anno solare, le Parti hanno condiviso di procedere con il solo rinnovo dell'istituto Premio di Risultato per il periodo 2023-2026. Per quanto attiene invece gli altri istituti economici e normativi, la discussione sarà rinviata agli inizi del 2024, secondo il calendario che verrà pianificato, e pertanto continuerà a trovare applicazione, senza soluzione di continuità, quanto già in essere nell'accordo del 23 luglio 2019;

Nel corso dei confronti avvenuti, le Parti hanno inoltre condiviso, alla ripresa delle trattative, di verificare gli indicatori da applicare per il Premio di Risultato a partire dall'anno 2024, anche con il coinvolgimento delle rappresentanze locali, così da renderli sempre più coerenti con le evoluzioni degli assetti organizzativi

Tutto ciò premesso e considerato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo



Le Parti concordano quanto segue relativamente all'Istituto *Premio di Risultato* per il periodo 2023-2026

Le parti confermano l'impianto già in essere e di cui all'accordo del 23 luglio 2019, Parte Seconda, "Premio di Risultato" quanto a parametri, indicatori e relativo peso percentuale, modalità di calcolo e di erogazione, che di seguito si riporta per immediata evidenza.

Premio di Risultato

In coerenza a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in merito e in conformità con l'art. 44 del vigente CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, le parti confermano il comune obiettivo volto al miglioramento costante della competitività e della redditività delle Società, riconoscendo l'Istituto del Premio di Risultato uno strumento efficace per incentivare i dipendenti a raggiungere obiettivi collegati al miglioramento dei risultati economici e gestionali della Società.

Pertanto si è convenuto di individuare parametri predeterminabili e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale Premio di Risultato all'evolversi dei positivi risultati economici, di produttività, di efficienza e di qualità del servizio reso.

Su tali basi, le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, con riferimento al perimetro di consolidamento delle Aziende del Gruppo Engie in Italia facenti parte del perimetro cui si applica il presente accordo sono :

1. **Risultato Netto Ricorrente di Gruppo** (ricavato dai bilanci consolidati) – peso 25%
2. **Free cash Flow** (ricavato dai bilanci consolidati) – peso 25%
3. **Tasso di frequenza infortuni** – peso 20%
4. **Obiettivo di produttività per sito produttivo/sede** – peso 30%

Obiettivo di produttività per sito produttivo / sede

Gli obiettivi di produttività per sito produttivo / sede sono costituiti da:

- Per le centrali di Nera Montoro, Porto Marghera e Sedrina = il valore della "disponibilità impianto", dato dal numero di ore effettive annue di esercizio programmato;
- Per il settore "eolico / fotovoltaico" = il valore di "produzione" rappresentato dai MW / ora annui prodotti;
- Per le funzioni di Staff allocate presso le sedi = il valore di "EBIT" (ricavato dai bilanci consolidati) riferito al perimetro di consolidamento delle aziende del Gruppo Engie in Italia facenti parte del perimetro cui si applica il presente accordo

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- 1) Risultato Netto Ricorrente di Gruppo: media fra i risultati consolidati registrati nel triennio (2016 / 2018) pari a 50,83 M€;
- 2) Free Cash Flow: valore pari a 61,7 M€ registrato a consuntivo nell'anno 2018









- 3) Tasso di Frequenza Infortuni: valore pari a 2,46 registrato a consuntivo nell'anno 2018
- 4) Disponibilità impianto:
 - a. Centrale di Nera Montoro: 8.291 ore, risultante dalla media delle ore registrate a consuntivo nel biennio (2017/2018)
 - b. Centrale di Porto Marghera: 7.507 ore, registrate a consuntivo nell'anno 2018
 - c. Centrale di Sedrina: 7.7775 ore, registrate a consuntivo nell'anno 2018
- 5) Produzione: valore pari a 308.294 MW/h registrati a consuntivo nell'anno 2018
- 6) EBIT: media fra i risultati consolidati registrati nell'ultimo triennio (2016/2018) pari a 64,63 M€.

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

Modalità di calcolo e di erogazione

Gli obiettivi dei parametri "risultato netto ricorrente di Gruppo", "Free cash flow" e "EBIT" sono stabiliti dai valori indicati dalla Direzione Aziendale nel budget dell'anno di riferimento.

Analogamente, gli obiettivi dei parametri "tasso di frequenza infortuni", "disponibilità impianto" e "produzione" sono stabiliti dai valori target di inizio anno indicati dalla Direzione Aziendale.

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di marzo, le Parti si incontreranno per confrontarsi in merito agli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri così come comunicati dall'Azienda.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nel bilancio consolidato della Società e/o nei documenti ufficiali delle Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del PdR, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima del 75% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 110% dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Le Parti stabiliscono che il premio totale erogato al dipendente e calcolato così come previsto nel presente accordo, non possa comunque superare il valore della cifra totale riferita al raggiungimento del 100% degli obiettivi, di seguito indicata per ogni anno di vigenza del presente accordo.

A partire dall'anno 2023 e fino all'anno 2026 gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100%, sono i seguenti:

- Anno 2023: =2.360,00= € (duemilatrecentosessanta/00 euro)
- Anno 2024: =2.430,00= € (duemilaquattrocentotrenta/00 euro)
- Anno 2025: =2.500,00= € (duemilacinquecento/00 euro)
- Anno 2026: =2.570,00= € (duemilacinquecentosettanta/00)

Ulbes

H

Rie

B

Considerata la modifica della scala parametrica derivante dall'ultimo rinnovo del CCNL, tali importi sono riferiti al parametro 189,10 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL di riferimento vigente.

Il Premio di Risultato così come sopra complessivamente stabilito, sarà calcolato ed erogato individualmente secondo i seguenti criteri:

- Per i lavoratori a tempo parziale il Premio di Risultato è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;
- Il Premio di Risultato è erogato contestualmente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ed è corrisposto solo ed unicamente a tutto il personale beneficiario in forza alla data del 30 aprile dell'anno di erogazione;
- Il Premio è corrisposto in proporzione alla presenza in servizio ed è riparametrato in base al livello di appartenenza;
- Per i neo assunti è calcolato e riproporzionato ai mesi di anzianità maturati. La frazione di mese composta da più di 15 giorni si considera mese intero;
- Analogo criterio pro quota viene applicato in caso di avanzamento di livello contrattuale in corso d'anno;
- Nella determinazione dell'importo da erogare sono escluse dal computo delle assenze quelle relative a: ferie, festività sopresse, riposo compensativo e fisiologico, infortuni sul lavoro, malattie fino a n. 15 giorni totali, astensioni obbligatorie per maternità, astensione facoltativa per maternità/paternità (congedo parentale), permessi sindacali, giornate fruita ex L. 104/92. Sono invece incluse nel conteggio delle assenze quelle relative a: malattia superiore a 15 giorni totali, nonché tutti i periodi di inattività per i quali non è prevista dalle normative vigenti/contrattuali alcuna erogazione di retribuzione.

Nella determinazione dell'importo si terrà inoltre conto, per gli anni 2023 e 2024, delle quote di produttività di cui al "Protocollo sul trattamento economico", punto c) del CCNL 18 luglio 2022



Clausole finali

Le Parti convengono che gli importi costituenti il Premio di Risultato in questione, erogati sotto forma di somma "una tantum", non sono utili agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le Parti si danno atto di avere tenuto presente nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 L. 29.7.1996 n. 402.

Le Parti dichiarano che gli eventuali importi erogati sono variabili e non predeterminabili, essendo gli stessi strettamente correlati ai risultati conseguiti dall'Azienda nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di redditività.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 23 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle Entrate; le Parti dichiarano che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016.

Uberto

Le Parti confermano che il Premio di Risultato, così come definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n. 247/2007 e/o successive modificazioni.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi di norma entro il mese di ottobre di ciascun anno per monitorare lo stato di avanzamento degli indicatori.

Letto, confermato, sottoscritto

Le Società

Luigi Gellera

Le Organizzazioni Sindacali

Antonio J. B.
M. G. P.

Marco R.

**VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL PREMIO DI RISULTATO SETTORE ELETTRICO
GBU FLEXIBLE GENERATION & RETAIL – GENERATION ITALIA**

Il giorno 27 dicembre 2023, in modalità telematica, si sono incontrate le Società:

ENGIE PRODUZIONE SpA, con sede legale a Roma, Viale Giorgio Ribotta, 31, codice fiscale 02019870696

VOGHERA ENERGIA SpA, con sede legale a Voghera (Pavia), Via Albert Einstein, 24, codice fiscale 01889170187

di seguito nominate tutte per brevità come le "Società", congiuntamente rappresentate da Roberta Giulivi, Sara Callegari, Gelu Rapotan

e le Organizzazioni Sindacali Nazionali settore elettrico,

FILCTEM CGIL, rappresentata da Andrea Lovisetto, Claudio Zinanni

FLAEI CISL, rappresentata da Michele Spitale

UILTEC UIL, rappresentata da Marco Pantò

unitamente alle RSU della Società

di seguito le Società e le rappresentanze sindacali congiuntamente denominate "le Parti"

Premesso che:

- In data 31/12/2021 è scaduto l'accordo integrativo aziendale settore elettrico applicato al personale della GBU Flexible Generation & Retail – Flexible Generation (ex B.U. Generation);
- Il suddetto accordo ha tuttavia continuato a trovare nei fatti applicazione anche nel corso dell'anno 2022 e 2023, entrando così in una fase di ultrattività, non avendo alcuna delle Parti presentato formale disdetta;
- In data 25 ottobre 2023 le Organizzazioni Sindacali hanno illustrato alle Società la piattaforma per il rinnovo dell'integrativo di cui sopra e per l'avvio della discussione;
- Le parti si sono incontrate successivamente in data 21 novembre 2023 e 30 novembre 2023;
- In relazione allo stato delle trattative che non consentono al momento di prevedere la conclusione del confronto entro la fine del corrente anno solare, le Parti hanno condiviso di procedere con il solo rinnovo dell'istituto Premio di Risultato per il periodo 2023-2026. Per quanto attiene invece gli altri istituti economici e normativi, la discussione sarà rinviata agli inizi del 2024, secondo il calendario che verrà pianificato, e pertanto continuerà a trovare applicazione, senza soluzione di continuità, quanto già in essere nell'accordo del 23 luglio 2019;
- Nel corso dei confronti avvenuti, le Parti hanno inoltre condiviso, alla ripresa delle trattative, di verificare gli indicatori da applicare per il Premio di Risultato a partire dall'anno 2024, anche con il coinvolgimento delle rappresentanze locali, così da renderli sempre più coerenti con le evoluzioni degli assetti organizzativi

Tutto ciò premesso e considerato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo le Parti concordano quanto segue relativamente all'Istituto *Premio di Risultato* per il periodo 2023-2026

Marco Pantò

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Le parti confermano l'impianto già in essere e di cui all'accordo del 23 luglio 2019, Parte Seconda, "Premio di Risultato" quanto a parametri, indicatori e relativo peso percentuale, modalità di calcolo e di erogazione, che di seguito si riporta per immediata evidenza.

Premio di Risultato

In coerenza a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in merito e in conformità con l'art. 44 del vigente CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, le parti confermano il comune obiettivo volto al miglioramento costante della competitività e della redditività delle Società, riconoscendo nell'Istituto del Premio di Risultato uno strumento efficace per incentivare i dipendenti a raggiungere obiettivi collegato al miglioramento dei risultati economici e gestionali della Società.

Pertanto si è convenuto di individuare parametri predeterminabili e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale Premio di Risultato all'evolversi dei positivi risultati economici, di produttività, di efficienza e di qualità del servizio reso.

Su tali basi, le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, con riferimento al perimetro di consolidamento delle Aziende del Gruppo Engie in Italia facenti parte della GBU Flexible Generation & Retail – Flexible Generation, sono:

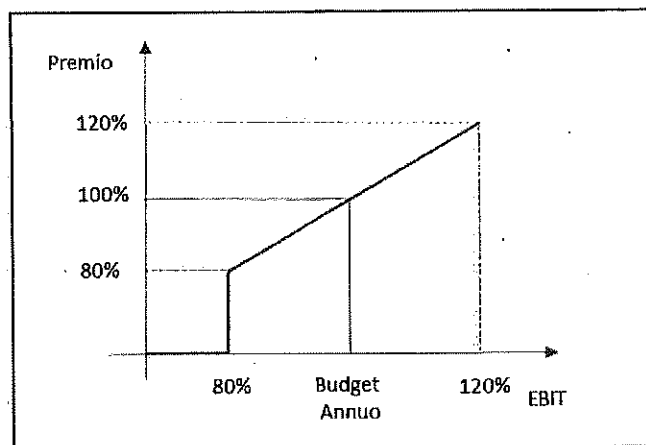
1. **Obiettivo economico** – peso 35%
2. **Obiettivo di produttività** (riferito al sito produttivo) – peso 35%
3. **Obiettivo Sicurezza e Ambiente** (riferito al sito produttivo) – peso 30%

Per il personale appartenente alle funzioni di supporto dell'organizzazione della GBU Flexible Generation in Italia, il premio sarà dato dalla media ponderata dei risultati ottenuti in ciascun sito di produzione.

1. Obiettivo Economico – peso 35%

EBIT di GBU Flexible Generation in Italia, ricavato dai bilanci consolidati

Misurazione = consuntivo al 31/12 \geq Budget annuo



2. Obiettivo di Produttività (riferito al sito produttivo) – peso 35%,

suddiviso negli indicatori:

- a. Disponibilità dell'impianto (kdi) – peso 10%
- b. Energia sbilanciata – peso 10%
- c. Avviamenti riusciti (kra) – peso 15%

Marco Ratti

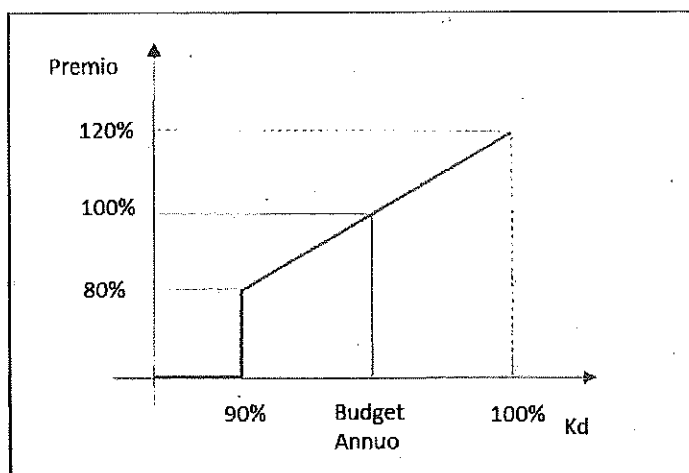
Stefano

a. Disponibilità dell'impianto (kdi) – peso 10%

Definizione: rappresenta la disponibilità totale di funzionamento dell'impianto; è misurata al netto delle indisponibilità non programmate e non pianificate

Formula $kdi = 100 - k_{in} - k_{ip}$

Misurazione = consuntivo al 31/12 \geq budget annuo



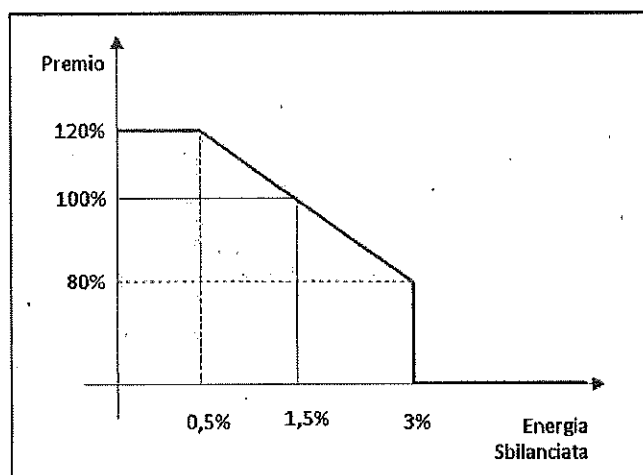
La soglia limite scende al 80% del budget annuo, solo ed esclusivamente per gli anni in cui sono programmate attività di manutenzione dell'impianto cosiddette "Major".

b. Energia sbilanciata – peso 10%

Definizione: Differenza tra la quantità di energia programmata da immettere in rete rispetto alla produzione effettiva immessa in rete

Formula = $(\text{Quantità di energia programmata} - \text{effettiva}) / \text{Volumi di produzione programmata (MWh)}$

Misurazione = consuntivo al 31/12 \leq 1,5%

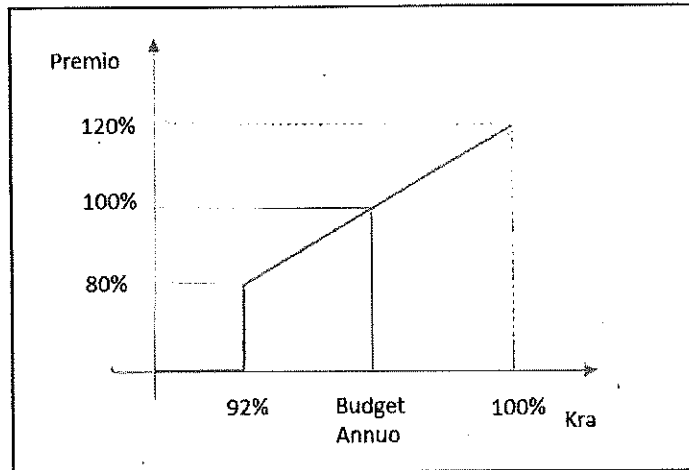


c. Avviamenti riusciti (% kra) – peso 15%

Definizione: rispetto del profilo di carico richiesto dal dispacciamento interno (BU GEM) ed esterno (Terna)

[Handwritten signatures and initials]

Formula= Numero di avviamenti riusciti / Numero di avviamenti richiesti dal piano di produzione nell'anno.
 Per avviamento riuscito si intende l'avviamento durante il quale si arriva al profilo di carico richiesto, nei tempi previsti dal programma di produzione con una tolleranza di +/- 15 minuti.
Misurazione = consuntivo al 31/12 >= valore di budget (96%)



3. Obiettivo Sicurezza e Ambiente (riferito al sito produttivo) – peso 30%

suddiviso negli indicatori:





- a. Health & Safety – peso 15%
 - b. Rispetto delle conformità ambientali – peso 15%
- a. Indicatore Health & Safety, peso 15% misurato attraverso:
 - N. eventi di infortuni, dato dalla somma di (Lost Time Accident + non Lost Time Accident + Fatal Accident) e
 - Near miss = numero delle segnalazioni critiche generate dal personale e inserite nel sistema gestionale aziendale.

che concorrono congiuntamente alla determinazione della quota del premio secondo la seguente tabella:

| % del Premio | | N. Near Miss | | | |
|------------------|---|--------------|------|------|------|
| | | 2 | 4 | 6 | 8 |
| N. eventi totali | 3 | - % | 80% | 80% | 80% |
| | 2 | 80% | 85% | 90% | 95% |
| | 1 | 90% | 100% | 105% | 110% |
| | 0 | 100% | 105% | 110% | 120% |

Si precisa inoltre che al raggiungimento della soglia "zero infortuni" sarà erogata comunque la quota del 100% del premio.

Qualora il numero dei giorni di assenza per infortunio (lost days) sul singolo sito sia superiore a 40 giorni all'anno, al netto di quelli in itinere, indipendentemente dal livello di raggiungimento dei parametri di cui sopra, le Parti si incontreranno per un esame congiunto della problematica ed individuare le conseguenti azioni e misure.

b. Indicatore Rispetto delle conformità ambientali – peso 15%

Definizione: Misura le non conformità ambientali rispetto ai limiti e obblighi prescrittivi rilasciati dagli enti preposti nell'ambito delle autorizzazioni alla gestione dell'impianto nonché dalla normativa vigente.

Le aree di rischio considerate sono:

- Gestione rifiuti
- Gestione scarichi idrici
- Gestione emissioni in aria
- Gestione prodotti chimici

Misurazione: livelli inferiori rispetto alle soglie definite dalle autorizzazioni ambientali

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- 1) EBIT = valore consolidato al 31/12/2018 = 30.567,08 €
- 2) Disponibilità = valore medio annuo consuntivato negli impianti nel periodo 2015-2018 e pari a 88,78%
- 3) Energia Sbilanciata = valore medio annuo consuntivato negli impianti nel periodo 2016-2018 = 1,19%
- 4) Kra = valore medio annuo consuntivato negli impianti nel periodo 2015-2018 e pari a 95,24%

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

Modalità di calcolo e di erogazione

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di marzo, la Società comunica gli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nel bilancio consolidato della Società e/o nei documenti ufficiali delle Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del Premio, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima del 80% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120% dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Le Parti convengono che a partire dall'anno 2023 e fino all'anno 2026 gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100%, siano i seguenti:

- Anno 2023: =2.360,00= € (duemilatrecentosessanta/00 euro)

Uberto Santis

H. pfi

[Handwritten signature]

- Anno 2024: =2.430,00= € (duemilaquattrocentotrenta/00 euro)
- Anno 2025: =2.500,00= € (duemilacinquecento/00 euro)
- Anno 2026: =2.570,00= € (duemilacinquecentosettanta/00)

Considerata la modifica della scala parametrica derivante dall'ultimo rinnovo del CCNL, tali importi sono riferiti al parametro 164,59 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL di riferimento vigente.

Il Premio di Risultato così come sopra complessivamente stabilito, sarà calcolato ed erogato individualmente secondo i seguenti criteri:

- Per i lavoratori a tempo parziale il Premio di Risultato è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;
- Il Premio di Risultato è erogato contestualmente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ed è corrisposto solo ed unicamente a tutto il personale beneficiario in forza alla data del 30 aprile dell'anno di erogazione;
- Il Premio è corrisposto in proporzione alla presenza in servizio ed è riparametrato in base al livello di appartenenza;
- Per i neo assunti è calcolato e riproporzionato ai mesi di anzianità maturati. La frazione di mese composta da più di 15 giorni si considera mese intero;
- Analogo criterio pro quota viene applicato in caso di avanzamento di livello contrattuale in corso d'anno;
- Nella determinazione dell'importo da erogare sono escluse dal computo delle assenze quelle relative a: ferie, festività sopresse, riposo compensativo e fisiologico, infortuni sul lavoro, malattie fino a n. 15 giorni totali, astensioni obbligatorie per maternità, astensione facoltativa per maternità/paternità (congedo parentale), permessi sindacali, giornate fruita ex L. 104/92. Sono invece incluse nel conteggio delle assenze quelle relative a: malattia superiore a 15 giorni totali, nonché tutti i periodi di inattività per i quali non è prevista dalle normative vigenti/contrattuali alcuna erogazione di retribuzione.

Nella determinazione dell'importo si terrà inoltre conto, per gli anni 2023 e 2024, delle quote di produttività di cui al "Protocollo sul trattamento economico", punto c) del CCNL 18 luglio 2022

Clausole finali

Le Parti convengono che gli importi costituenti il Premio di Risultato in questione, erogati sotto forma di somma "una tantum", non sono utili agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le Parti si danno atto di avere tenuto presente nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 L. 29.7.1996 n. 402.

Le Parti dichiarano che gli eventuali importi erogati sono variabili e non predeterminabili, essendo gli stessi strettamente correlati ai risultati conseguiti dall'Azienda nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di redditività.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 23 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle







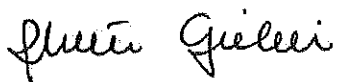
Entrate; le Parti dichiarano che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato, così come definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n. 247/2007 e/o successive modificazioni.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi di norma entro il mese di ottobre di ciascun anno per monitorare lo stato di avanzamento degli indicatori.

Letto, confermato, sottoscritto

Le Società



Le Organizzazioni Sindacali



**VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL PREMIO DI RISULTATO SETTORE ELETTRICO
GBU GLOBAL ENERGY MANAGEMENT & SALES**

Il giorno 27 dicembre 2023, in modalità telematica, si sono incontrate le Società:

ENGIE ITALIA SpA, con sede legale a Milano, Via Chiese, 72, codice fiscale 06289781004,

ENGIE Global Markets, con sede in Roma, Viale Giorgio Ribotta, 31

di seguito nominate tutte per brevità come le "Società", congiuntamente rappresentate da Roberta Giulivi, Sara Callegari, Dario Acquarulo.

e le Organizzazioni Sindacali Nazionali settore elettrico,

FILCTEM CGIL, rappresentata da Andrea Lovisetto, Claudio Zinanni

FLAEI CISL, rappresentata da Michele Spitale

UILTEC UIL, rappresentata da Marco Pantò

unitamente alle RSU della Società

di seguito le Società e le rappresentanze sindacali congiuntamente denominate "le Parti"

Premesso che:

- In data 31/12/2021 è scaduto l'accordo integrativo aziendale settore elettrico applicato al personale della GBU Global Energy Management & Sales, di seguito GEMS (già B.U. Global Energy Management);
- Il suddetto accordo ha tuttavia continuato a trovare nei fatti applicazione anche nel corso dell'anno 2022 e 2023, entrando così in una fase di ultrattività, non avendo alcuna delle Parti presentato formale disdetta;
- In data 25 ottobre 2023 le Organizzazioni Sindacali hanno illustrato alle Società la piattaforma per il rinnovo dell'integrativo di cui sopra e per l'avvio della discussione;
- Le parti si sono incontrate successivamente in data 21 novembre 2023 e 30 novembre 2023;
- In relazione allo stato delle trattative che non consentono al momento di prevedere la conclusione del confronto entro la fine del corrente anno solare, le Parti hanno condiviso di procedere con il solo rinnovo dell'istituto Premio di Risultato per il periodo 2023-2026. Per quanto attiene invece gli altri istituti economici e normativi, la discussione sarà rinviata agli inizi del 2024, secondo il calendario che verrà pianificato, e pertanto continuerà a trovare applicazione, senza soluzione di continuità, quanto già in essere nell'accordo del 23 luglio 2019;
- Nel corso dei confronti avvenuti, le Parti hanno inoltre condiviso, alla ripresa delle trattative, di verificare gli indicatori da applicare per il Premio di Risultato a partire dall'anno 2024, anche con il coinvolgimento delle rappresentanze locali, così da renderli sempre più coerenti con le evoluzioni degli assetti organizzativi

Tutto ciò premesso e considerato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo le Parti concordano quanto segue relativamente all'istituto *Premio di Risultato* per il periodo 2023-2026

Marco Pantò

Le parti confermano l'impianto già in essere e di cui all'accordo del 23 luglio 2019, Parte Seconda, "Premio di Risultato" quanto a parametri, indicatori e relativo peso percentuale, modalità di calcolo e di erogazione, che di seguito si riporta per immediata evidenza.

Premio di Risultato

In coerenza a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in merito e in conformità con l'art. 44 del vigente CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico, le parti confermano il comune obiettivo volto al miglioramento costante della competitività e della redditività delle Società, riconoscendo l'istituto del Premio di Risultato uno strumento efficace per incentivare i dipendenti a raggiungere obiettivi collegato al miglioramento dei risultati economici e gestionali della Società.

Pertanto si è convenuto di individuare parametri predeterminabili e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale Premio di Risultato all'evolversi dei positivi risultati economici, di produttività, di efficienza e di qualità del servizio reso.

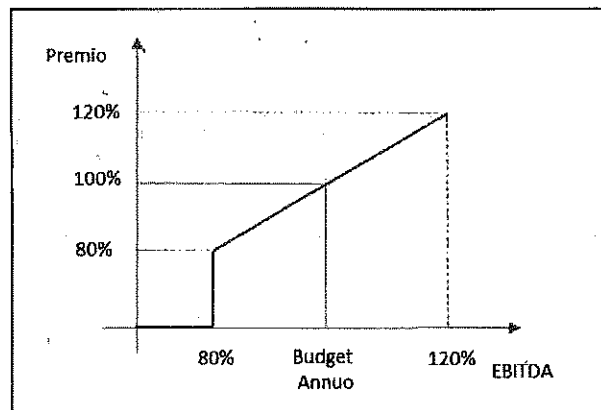
Su tali basi, le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, con riferimento al perimetro di consolidamento delle Aziende del Gruppo Engie in Italia facenti parte della GBU Global Energy Management & Sales, sono:

1. Obiettivo economico – peso 40%
2. Obiettivo di produttività – peso 30%
3. Obiettivo Sicurezza e Formazione – peso 30%

1. Obiettivo Economico – peso 40%

EBITDA di GBU Global Energy Management and Sales in Italia, ricavato dai bilanci consolidati

Misurazione = consuntivo al 31/12 \geq Budget annuo



2. Obiettivo di Produttività – peso 30%,

GEMS ha l'ambizione di implementare concreti e tangibili operazioni volte al supporto della transizione energetica. In tale contesto, la GBU in Italia si impegna a partire dal 2019 a concludere accordi vincolanti (ovvero aver ottenuto un mandato ad una negoziazione binding nei comitati esecutivi predisposti all'interno di GEMS nell'ambito della propria governance interna) inseriti in almeno una delle seguenti aree tematiche:

- Stipula di 1 Long Term Power Purchase Agreement, indice della capacità di negoziare un prezzo di ritiro dell'energia tale da costituire elemento determinante nella costruzione di un business plan

Ulbeso *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

relativo alla realizzazione di un nuovo impianto di produzione da energie rinnovabili all'interno del Gruppo o nei confronti di iniziative di terze parti;

- Stipula di un contratto pluriennale di fornitura gas, ovvero di almeno 1 carico di gas naturale liquefatto LNG con controparti esterne ad Engie Italia, indice dell'impegno di GEMS all'implementazione di partecche di business che mettano al centro il gas come vettore essenziale nell'ambito della transizione energetica;
- Sviluppo di una significativa azione commerciale nell'ambito delle nuove opportunità offerte dalla regolazione relativa al cosiddetto Demand Side Response, ovvero la possibilità di contrattualizzare impianti/clienti capaci di modulare il proprio carico al fine di ridurre gli impegni verso il gestore della rete di Trasmissione Nazionale (TERNA). Obiettivo: 20 MW

L'indicatore è raggiunto:

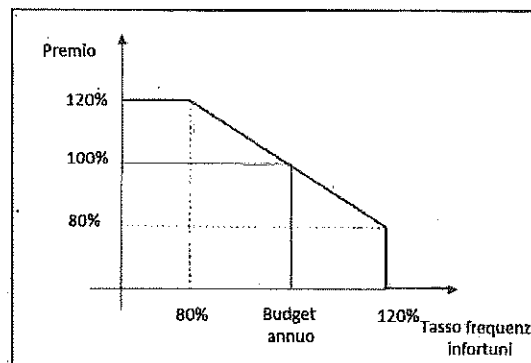
- al 100% qualora sia stato concluso almeno un accordo in uno degli ambiti di cui sopra;
- al 110% qualora siano stati conclusi almeno due accordi, in uno o più ambiti di cui sopra;
- al 120% qualora siano stati conclusi almeno 3 accordi, in uno o più ambiti di cui sopra.

3. Obiettivo Sicurezza e Formazione – peso 30%

suddiviso negli indicatori:

- a. Tasso di Frequenza Infortuni – peso 5%
- b. Formazione del personale – peso 25%

a. Tasso di frequenza Infortuni: consuntivo al 31/12 \leq al target annuo



b. Formazione del personale, misurato attraverso la partecipazione a corsi di formazione in ambito tecnico, manageriale, linguistico, di sicurezza.

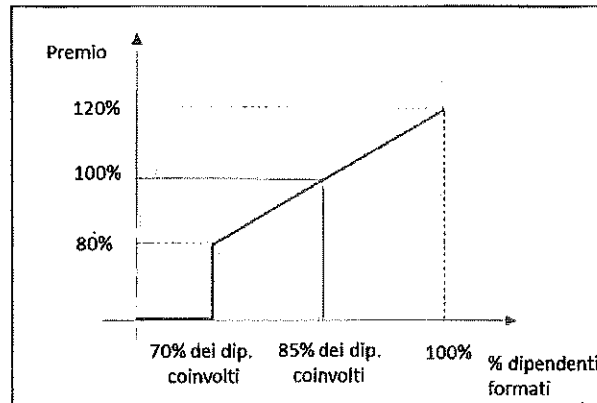
Misurazione: % di dipendenti che partecipano ai corsi di formazione rispetto ai dipendenti coinvolti nei corsi di formazione organizzati dall'azienda.

↓

Uberto Santoro

PSI

Ch.



Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premi di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- 1) EBITDA: valore medio consolidato per il periodo 2016-2018 = 43.167 k€
- 2) Produttività: numero accordi conclusi nel 2018
- 3) Tasso frequenza infortuni: target anno 2019=2,35

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

Modalità di calcolo e di erogazione

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di marzo, le Parti si incontreranno per confrontarsi in merito agli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri, così come comunicati dall'Azienda.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nel bilancio consolidato della Società e/o nei documenti ufficiali delle Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso dell'anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del Premio, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima del 80% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120% dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Le Parti convengono che a partire dall'anno 2023 e fino all'anno 2026 gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100%, siano i seguenti:





- Anno 2023: =2.360,00= € (duemilatrecentosessanta/00 euro)
- Anno 2024: =2.430,00= € (duemilaquattrocentotrenta/00 euro)
- Anno 2025: =2.500,00= € (duemilacinquecento/00 euro)
- Anno 2026: =2.570,00= € (duemilacinqucentosettanta/00)

Considerata la modifica della scala parametrica derivante dall'ultimo rinnovo del CCNL, tali importi sono riferiti al parametro 202,04 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL di riferimento, vigente.

Il Premio di Risultato così come sopra complessivamente stabilito, sarà calcolato ed erogato individualmente secondo i seguenti criteri:

- Per i lavoratori a tempo parziale il Premio di Risultato è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;
- Il Premio di Risultato è erogato contestualmente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ed è corrisposto solo ed unicamente a tutto il personale beneficiario in forza alla data del 30 aprile dell'anno di erogazione;
- Il Premio è corrisposto in proporzione alla presenza in servizio ed è riparametrato in base al livello di appartenenza;
- Per i neo assunti è calcolato e riproporzionato ai mesi di anzianità maturati. La frazione di mese composta da più di 15 giorni si considera mese intero;
- Analogo criterio pro quota viene applicato in caso di avanzamento di livello contrattuale in corso d'anno;
- Nella determinazione dell'importo da erogare sono escluse dal computo delle assenze quelle relative a: ferie, festività soppresse, riposo compensativo e fisiologico, infortuni sul lavoro, malattie fino a n. 15 giorni totali, astensioni obbligatorie per maternità, astensione facoltativa per maternità/paternità (congedo parentale), permessi sindacali, giornate fruita ex L. 104/92. Sono invece incluse nel conteggio delle assenze quelle relative a: malattia superiore a 15 giorni totali, nonché tutti i periodi di inattività per i quali non è prevista dalle normative vigenti/contrattuali alcuna erogazione di retribuzione.

Inoltre, le Parti convengono che ogni dipendente che nell'anno precedente a quello di pertinenza del Premio abbia percepito un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a Euro 80.000,00, come definito dalla vigente normativa in materia, ha la facoltà di convertire in flexible benefit una quota lorda del Premio di Risultato raggiunto optando unicamente tra le quote, lorde percentuali del 20%, 40%, 60% e quella dell'intero Premio lordo conseguito (100%) a condizione, solo in quest'ultimo caso, che una parte pari almeno al 40% sia destinata al fondo di previdenza complementare.

Nel caso di conversione di una quota o tutto il PDR in welfare, l'Azienda incrementerà, a favore del dipendente interessato, l'importo lordo convertito di un ulteriore 15% assumendosene l'intero onere.

A tal fine entro il 31 marzo di ciascun anno, il dipendente interessato alla conversione di una delle percentuali sopra indicate del Premio in Welfare aziendale è tenuto ad inviare una comunicazione scritta, mediante apposita modulistica, alla Direzione Risorse Umane, richiedendo la percentuale del Premio che intende convertire. Trascorso tale termine non è più possibile esercitare tale opzione per il Premio pagato nell'anno in corso.

Tutti gli importi del Premio di Risultato convertiti in Welfare, saranno resi disponibili al dipendente entro il mese di maggio dell'anno di erogazione e da lui stesso autonomamente amministrati per il tramite di apposita piattaforma web dedicata, gestita da una società specializzata, che darà accesso al catalogo di flexible benefit, a norma degli art. 51 e 100 TUIR, definito e comunicato in tempo utile dalla società e portato a conoscenza a tutti i lavoratori con opportuna informativa.

Marco Panti

J

Alle

G

Gli importi del PdR convertiti in welfare che vanno ad alimentare il conto individuale presso il portale, potranno essere utilizzati entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di erogazione.

In caso di mancato utilizzo degli importi del conto Welfare entro la data prevista di scadenza la quota non ancora utilizzata sarà versata automaticamente al fondo di previdenza complementare di categoria PEGASO o ad altro eventuale fondo di previdenza integrativa cosiddetto "aperto" al quale sia iscritto il dipendente.

In caso di mancata adesione a piani di previdenza complementare l'eventuale residuo non utilizzato sarà azzerato e nulla sarà più dovuto al dipendente per i lavoratori non iscritti.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro successivo al momento di conversione in flexible benefit della quota di PdR, (per qualsiasi motivo ciò accada) l'eventuale residuo non utilizzato sarà destinato al fondo di previdenza complementare per i lavoratori iscritti o azzerato e nulla sarà dovuto al dipendente per i lavoratori non iscritti.

Ogni anno, al termine del periodo di utilizzo delle quote convertite in welfare, la Società renderà noto alle OOSS l'importo totale di tutte le somme residuali che non sia stato possibile destinare alla previdenza complementare.

Tale importo sarà quindi destinato ad iniziative benefiche tramite versamento, a cura della Società, a favore di una o più organizzazioni ONLUS.

L'identificazione delle organizzazioni alle quali effettuare il versamento sarà fatta congiuntamente dalla Direzione Aziendale e dalle OOSS in tempo utile per il versamento.

Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi costituenti il Welfare non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.

Resta inteso che il presente "sistema welfare" viene implementato in ragione dell'attuale regime contributivo e fiscale e che pertanto in caso di eventuale modifica legislativa, le Parti si incontreranno per valutare la situazione e adottare gli interventi correttivi necessari.

Nella determinazione dell'importo si terrà inoltre conto, per gli anni 2023 e 2024, delle quote di produttività di cui al "Protocollo sul trattamento economico", punto c) del CCNL 18 luglio 2022

Clausole finali

Le Parti convengono che gli importi costituenti il Premio di Risultato in questione, erogati sotto forma di somma "una tantum", non sono utili agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le Parti si danno atto di avere tenuto presente nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 L. 29.7.1996 n. 402.

Le Parti dichiarano che gli eventuali importi erogati sono variabili e non predeterminabili, essendo gli stessi strettamente correlati ai risultati conseguiti dall'Azienda nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di redditività.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle Entrate; le Parti dichiarano che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli

incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato, così come definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n. 247/2007 e/o successive modificazioni.

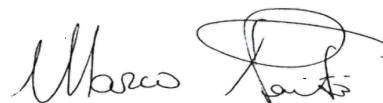
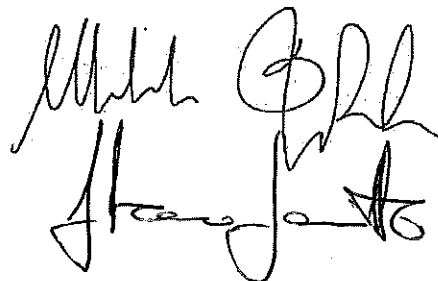
Le Parti si impegnano ad incontrarsi di norma entro il mese di ottobre di ciascun anno per monitorare lo stato di avanzamento degli indicatori.

Letto, confermato, sottoscritto

Le Società



Le Organizzazioni Sindacali



| GBU FLEXIBLE GENERATION & RETAIL – GENERATION ITALIA | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|------------------------|
| Livello | Scala New | Valore 2022 | Valore 2023 | Valore 2024 | | Valore 2025 | | Valore 2026 | | Totale | €.210 - 2023/2024 CCNL |
| | | Par. 164,59 | Par. 164,59 | Par. 164,59 | Par. 164,59 | Par. 164,59 | Par. 164,59 | Incremento | Incremento | | |
| | | 2.310,00 € | 2.360,00 € | Incremento | 2.430,00 € | Incremento | 2.500,00 € | Incremento | 2.570,00 € | Incremento | 260,00 |
| QS | 255,07 | 3.579,85 | 3.657,36 | 77,51 | 3.765,84 | 108,48 | 3.874,32 | 108,48 | 3.982,81 | 108,48 | 402,95 |
| Q | 228,89 | 3.212,40 | 3.281,98 | 69,58 | 3.379,32 | 97,35 | 3.476,67 | 97,35 | 3.574,02 | 97,35 | 361,62 |
| ASS | 202,04 | 2.835,51 | 2.896,98 | 61,48 | 2.982,91 | 85,93 | 3.068,84 | 85,93 | 3.154,77 | 85,93 | 319,26 |
| AS | 189,10 | 2.653,91 | 2.711,44 | 57,53 | 2.791,86 | 80,42 | 2.872,29 | 80,42 | 2.952,71 | 80,42 | 298,80 |
| A1S | 181,14 | 2.542,29 | 2.597,30 | 55,01 | 2.674,34 | 77,04 | 2.751,38 | 77,04 | 2.828,42 | 77,04 | 286,13 |
| A1 | 172,84 | 2.425,76 | 2.478,29 | 52,54 | 2.551,80 | 73,51 | 2.625,31 | 73,51 | 2.698,82 | 73,51 | 273,06 |
| BSS | 164,59 | 2.310,00 | 2.360,00 | 50,00 | 2.430,00 | 70,00 | 2.500,00 | 70,00 | 2.570,00 | 70,00 | 260,00 |
| BS | 157,58 | 2.211,57 | 2.259,49 | 47,91 | 2.326,50 | 67,02 | 2.393,52 | 67,02 | 2.460,54 | 67,02 | 248,97 |
| B1S | 150,15 | 2.107,33 | 2.152,95 | 45,62 | 2.216,81 | 63,86 | 2.280,67 | 63,86 | 2.344,53 | 63,86 | 237,20 |
| B1 | 143,41 | 2.012,65 | 2.056,31 | 43,66 | 2.117,30 | 60,99 | 2.178,29 | 60,99 | 2.239,28 | 60,99 | 226,63 |
| B2S | 133,93 | 1.879,69 | 1.920,38 | 40,69 | 1.977,34 | 56,96 | 2.034,30 | 56,96 | 2.091,26 | 56,96 | 211,57 |
| B2 | 124,62 | 1.748,93 | 1.786,88 | 37,96 | 1.839,88 | 53,00 | 1.892,89 | 53,00 | 1.945,89 | 53,00 | 196,96 |
| GBU GLOBAL ENERGY MANAGEMENT & SALES | | | | | | | | | | | |
| Livello | Scala New | Valore 2022 | Valore 2023 | Valore 2024 | | Valore 2025 | | Valore 2026 | | Totale | €.210 - 2023/2024 CCNL |
| | | Par. 202,04 | Par. 202,04 | Par. 202,04 | Par. 202,04 | Par. 202,04 | Par. 202,04 | Incremento | Incremento | | |
| | | 2.290,00 € | 2.360,00 € | Incremento | 2.430,00 € | Incremento | 2.500,00 € | Incremento | 2.570,00 € | Incremento | 282,82 |
| QS | 255,07 | 2.887,59 | 2.979,44 | 91,84 | 3.067,81 | 88,37 | 3.156,18 | 88,37 | 3.244,56 | 88,37 | 356,96 |
| Q | 228,89 | 2.591,19 | 2.673,63 | 82,44 | 2.752,93 | 79,30 | 2.832,24 | 79,30 | 2.911,54 | 79,30 | 320,34 |
| ASS | 202,04 | 2.287,18 | 2.360,00 | 72,82 | 2.430,00 | 70,00 | 2.500,00 | 70,00 | 2.570,00 | 70,00 | 282,82 |
| AS | 189,10 | 2.140,71 | 2.208,85 | 68,14 | 2.274,37 | 65,52 | 2.339,88 | 65,52 | 2.405,40 | 65,52 | 264,69 |
| A1S | 181,14 | 2.050,67 | 2.115,87 | 65,20 | 2.178,63 | 62,76 | 2.241,39 | 62,76 | 2.304,15 | 62,76 | 253,48 |
| A1 | 172,84 | 1.956,67 | 2.018,92 | 62,25 | 2.078,80 | 59,88 | 2.138,69 | 59,88 | 2.198,57 | 59,88 | 241,90 |
| BSS | 164,59 | 1.863,30 | 1.922,55 | 59,25 | 1.979,58 | 57,02 | 2.036,60 | 57,02 | 2.093,63 | 57,02 | 230,33 |
| BS | 157,58 | 1.783,90 | 1.840,67 | 56,76 | 1.895,27 | 54,60 | 1.949,86 | 54,60 | 2.004,46 | 54,60 | 220,55 |
| B1S | 150,15 | 1.699,82 | 1.753,88 | 54,06 | 1.805,90 | 52,02 | 1.857,92 | 52,02 | 1.909,95 | 52,02 | 210,13 |
| B1 | 143,41 | 1.623,45 | 1.675,15 | 51,70 | 1.724,84 | 49,69 | 1.774,52 | 49,69 | 1.824,21 | 49,69 | 200,76 |
| B2S | 133,93 | 1.516,20 | 1.564,42 | 48,22 | 1.610,82 | 46,40 | 1.657,22 | 46,40 | 1.703,62 | 46,40 | 187,42 |
| B2 | 124,62 | 1.410,72 | 1.455,67 | 44,94 | 1.498,84 | 43,18 | 1.542,02 | 43,18 | 1.585,20 | 43,18 | 174,47 |
| GBU ENERGY SOLUTIONS, RENEWABLES, TRANSFORMATION & GEOGRAPHY | | | | | | | | | | | |
| Livello | Scala New | Valore 2022 | Valore 2023 | Valore 2024 | | Valore 2025 | | Valore 2026 | | Totale | €.210 - 2023/2024 CCNL |
| | | Par. 189,10 | Par. 189,10 | Par. 189,10 | Par. 189,10 | Par. 189,10 | Par. 189,10 | Incremento | Incremento | | |
| | | 2.250,00 € | 2.360,00 € | Incremento | 2.430,00 € | Incremento | 2.500,00 € | Incremento | 2.570,00 € | Incremento | 254,90 |
| QS | 255,07 | 3.122,83 | 3.183,32 | 60,49 | 3.277,74 | 94,42 | 3.372,16 | 94,42 | 3.466,58 | 94,42 | 343,75 |
| Q | 228,89 | 2.802,29 | 2.856,59 | 54,30 | 2.941,32 | 84,73 | 3.026,04 | 84,73 | 3.110,77 | 84,73 | 308,48 |
| ASS | 202,04 | 2.473,51 | 2.521,49 | 47,98 | 2.596,28 | 74,79 | 2.671,07 | 74,79 | 2.745,86 | 74,79 | 272,35 |
| AS | 189,10 | 2.315,10 | 2.360,00 | 44,90 | 2.430,00 | 70,00 | 2.500,00 | 70,00 | 2.570,00 | 70,00 | 254,90 |
| A1S | 181,14 | 2.217,73 | 2.260,66 | 42,93 | 2.327,71 | 67,05 | 2.394,76 | 67,05 | 2.461,82 | 67,05 | 244,09 |
| A1 | 172,84 | 2.116,07 | 2.157,07 | 41,00 | 2.221,05 | 63,98 | 2.285,03 | 63,98 | 2.349,02 | 63,98 | 232,94 |
| BSS | 164,59 | 2.015,09 | 2.054,11 | 39,02 | 2.115,04 | 60,93 | 2.175,97 | 60,93 | 2.236,89 | 60,93 | 221,80 |
| BS | 157,58 | 1.929,23 | 1.966,63 | 37,39 | 2.024,96 | 58,33 | 2.083,29 | 58,33 | 2.141,62 | 58,33 | 212,39 |
| B1S | 150,15 | 1.838,29 | 1.873,90 | 35,60 | 1.929,48 | 55,58 | 1.985,06 | 55,58 | 2.040,64 | 55,58 | 202,35 |
| B1 | 143,41 | 1.755,70 | 1.789,78 | 34,08 | 1.842,87 | 53,09 | 1.895,95 | 53,09 | 1.949,04 | 53,09 | 193,34 |
| B2S | 133,93 | 1.639,72 | 1.671,47 | 31,75 | 1.721,05 | 49,58 | 1.770,62 | 49,58 | 1.820,20 | 49,58 | 180,48 |
| B2 | 124,62 | 1.525,65 | 1.555,28 | 29,63 | 1.601,41 | 46,13 | 1.647,54 | 46,13 | 1.693,67 | 46,13 | 168,02 |