

Verbale di Accordo

Roma, 21 luglio 2026

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions, Terna Plus e Rete 2, rappresentata da: Monica Cacciapuoti, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Matteo Di Gregorio, Simone Bernabei

e

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

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

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

Premesso che:

- il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico dell'11 febbraio 2025, agli articoli 7 "Assetti contrattuali" e 44 "Premio di risultato", prevede l'istituzione, a livello aziendale, di un premio di risultato volto ad incentivare la produttività del lavoro;
- le finalità dell'istituto sono quelle di favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, efficienza ed innovazione dell'Azienda;
- la creazione di un sempre più ampio consenso nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, riveste fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- il premio dovrà pertanto essere commisurato e correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di quanto sopra, nonché all'andamento generale dell'Azienda, caratterizzandosi come elemento variabile della retribuzione.



Considerato che:

- la vigente normativa (in particolare, la Legge n. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni) ha introdotto ed esteso disposizioni agevolative di natura fiscale e contributiva per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale;
- le Parti ravvisano l'opportunità di perseguire le finalità dell'istituto, definendo un assetto coerente con l'attuale quadro normativo.

Tutto quanto sopra premesso e considerato si conviene quanto segue

1. Nel rispetto dei criteri e dei principi definiti dal richiamato art. 44 del CCNL, con il presente verbale di accordo viene definita per il triennio 2026 – 2028 la struttura del premio di risultato, che si articola nelle seguenti due voci:
 - a. raggiungimento di obiettivi di redditività aziendale
 - b. incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione

e sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle due voci sopra indicate.

Redditività aziendale

2. Per tale quota di premio, relativamente all'anno 2026, sarà utilizzato l'indicatore EBITDA Gruppo Terna (E); la rappresentazione grafica e i relativi valori sono riportati nell'allegato prospetto (All. 1), che costituisce parte integrante del presente verbale.
3. Per quanto riguarda l'indicatore da utilizzare relativamente al biennio 2027-2028, questo sarà definito annualmente dalle Parti; al riguardo, indicativamente entro il primo semestre dell'anno di riferimento, Terna preciserà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, in apposito incontro, i valori (target, massimo e minimo) da associare all'indicatore definito e che formeranno oggetto di approfondimento sulla base di opportuni elementi di valutazione forniti dall'Azienda.
4. In corso d'anno saranno effettuati appositi incontri di verifica.
5. L'erogazione del premio risponderà ad un criterio di reale variabilità secondo quanto di seguito indicato e graficamente rappresentato all'Allegato 1:
 - 5.1 il raggiungimento di un valore dell'indicatore E corrispondente a quello considerato "target" comporterà l'erogazione dell'intera quota di premio. Tale valore sarà compreso entro un margine di oscillazione predeterminato;

- 5.2 in presenza di valori dell'indicatore superiori rispetto a quello considerato "target", si darà luogo ad erogazioni del premio maggiorato fino a un massimo pre-stabilito, secondo criteri di interpolazione lineare;
- 5.3 in presenza di valori dell'indicatore inferiori rispetto a quello considerato "target", si darà luogo ad erogazioni del premio in misura ridotta, sempre secondo criteri di interpolazione lineare.
6. Entro 15 giorni dalla data di approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'assemblea degli azionisti, l'Azienda illustrerà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali, per la parte di competenza, i risultati raggiunti, al fine di procedere all'erogazione delle quote individuali conseguenti.

Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione

7. Il livello di produttività/qualità/efficienza/innovazione sarà valutato in base a un indicatore globale di performance (Ip), costituito dalla somma di un certo numero di indicatori parziali, opportunamente pesati, che misureranno il raggiungimento degli obiettivi prescelti dall'Azienda.
8. Al riguardo, indicativamente entro il primo semestre dell'anno di riferimento, sarà definita in sede di confronto nazionale, da concludersi nel termine di 15 giorni dalla data di avvio, la metodologia applicativa contenente in particolare indicatori, pesi e valori riferiti al sistema di incentivazione. La definizione della metodologia applicativa relativa all'anno 2026 è contenuta nell'allegato documento (All. 2).
9. In corso d'anno saranno effettuati appositi incontri di verifica.
10. Anche la quota di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione ha carattere di variabilità. Al riguardo, la metodologia applicativa di cui al precedente punto 8 fisserà le variazioni del livello di raggiungimento dei risultati attesi, rispetto al valore target, in corrispondenza delle quali si darà luogo a correlate variazioni della quota di premio da erogare; detta metodologia fisserà altresì il valore di eccellenza in presenza del quale si darà luogo all'erogazione della quota massima del premio e la soglia minima di risultato al di sotto della quale non si darà luogo ad alcuna erogazione.
11. Entro il mese di giugno di ciascun anno, l'Azienda fornirà alle Segreterie sindacali nazionali un'informativa riguardante i dati di consuntivo afferenti al Premio di Risultato.

Ambito di applicazione soggettiva del Premio di Risultato

12. Per l'anno 2026 (cassa 2027) la quota di Premio "Redditività aziendale" – correlata all'andamento generale dell'Azienda – sarà corrisposta alla generalità dei dipendenti nei cui confronti trovi applicazione il CCNL del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale. Peraltro, qualora a seguito dei risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'importo maturato a titolo di incentivazione manageriale fosse inferiore a quello destinato alla generalità del personale a titolo di redditività aziendale, l'importo effettivo da erogare sarà integrato fino al raggiungimento del secondo dei due importi indicati.
13. Per l'anno 2026 (cassa 2027) la quota di Premio "Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione", che è collegata, di norma, ad obiettivi misurabili, correlati all'attività dei dipendenti, idonei a realizzare reali incrementi di efficienza tecnica ed economica, qualità del servizio e competitività, sarà corrisposta alla generalità dei dipendenti nei cui confronti trovi applicazione il CCNL del settore elettrico, ad eccezione di coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale.
14. Con riferimento agli anni 2027 (cassa 2028) e 2028 (cassa 2029), il Premio di Risultato, oggetto del presente accordo, verrà erogato nella sua interezza alla generalità del personale ivi compresi, previa manifestazione volontaria di adesione, coloro nei cui confronti trovino applicazione schemi di retribuzione variabile di tipo manageriale. Per questi ultimi, alla somma lorda corrisposta a titolo di Premio di Risultato si aggiungerà l'eventuale differenza positiva maturata fino al valore di consuntivazione dell'incentivazione manageriale.

Erogazione del premio

15. Ai sensi dell'art. 44, comma 15, del sopracitato CCNL, il premio di risultato sarà corrisposto sotto forma di somma "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.
16. Così come previsto anche dall'art. 44 del CCNL, in considerazione delle sue caratteristiche di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare, nei confronti del premio di risultato troveranno applicazione i particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge vigente.
17. Ai fini dell'erogazione della "redditività aziendale", i periodi di assenza dal servizio durante i quali, in virtù di legge o contrattazione collettiva, è corrisposta la retribuzione in misura intera o ridotta, si considerano come trascorsi in servizio.

18. Al fine di tenere conto del diverso contributo apportato dai singoli lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali, agli importi individuali spettanti a titolo di "incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione" sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate e quelle lavorative nell'anno di riferimento.

Tenuto conto del valore sociale della genitorialità, ai fini del calcolo del sopra citato coefficiente di riduzione, non si terrà conto dei periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dovuti a gravidanza e puerperio o del periodo di assenza in applicazione di accordi sulla tutela della genitorialità, retribuiti anche solo parzialmente ai sensi di legge e di contratto, nonché delle giornate di assenza conseguenti alla donazione sangue.

Non si terrà altresì conto dei periodi di assenza dovuti a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o a degenze ospedaliere.

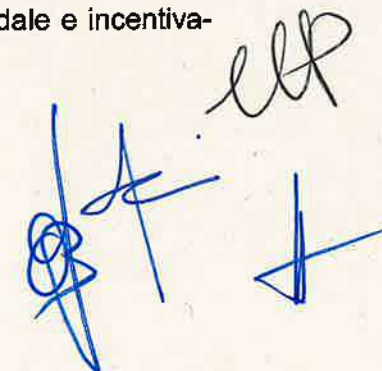
19. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si darà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero.
20. Per entrambe le voci in cui si articola il Premio di risultato, così come disciplinato nel presente verbale di accordo, l'erogazione avverrà con le competenze del mese di luglio nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data.
21. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme previste o richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 44 del vigente CCNL, in particolare quelle di cui ai commi 17, 18, 19, 20 e 21.

Importi lordi pro-capite

22. Vengono definiti come segue gli importi lordi pro-capite da destinare all'istituto del Premio di risultato - al livello della cat. BSs, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 38 del CCNL vigente - per il triennio di vigenza del presente accordo:

- anno 2026: € 3.037
- anno 2027: € 3.137
- anno 2028: € 3.248

Gli importi di cui sopra saranno ripartiti al 50% tra redditività aziendale e incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione.



Welfare di produttività

23. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa (in particolare, la Legge n. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni, e l'art. 51 del cd. "TUIR") prevede che il lavoratore possa scegliere se fruire – in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro – di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio – resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.
24. Al riguardo, si conferma la possibilità di erogare quote relative al premio di risultato (sia redditività aziendale che incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione), determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi e secondo le regole di cui al presente verbale, convertendole, a scelta del dipendente, in servizi e prestazioni di welfare.
25. La conversione potrà essere effettuata per un importo del premio di risultato, per il triennio 2026-2028, fino al 100% del valore del premio individualmente spettante.
26. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla normativa vigente, l'Azienda provvederà ad una integrazione che per il triennio 2026-2028 sarà pari al 20% sulle quote di premio effettivamente convertite in welfare, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare.
27. La puntuale definizione delle prestazioni, delle modalità, dei termini e delle condizioni di fruizione delle prestazioni welfare formeranno oggetto di uno specifico accordo da sottoscrivere entro il primo semestre dell'anno 2027.

Decorrenza e durata

28. In relazione a quanto previsto dagli artt. 7, comma 13, e 44 del CCNL, il presente accordo ha durata triennale (2026-2028); esso, peraltro, su richiesta di una delle Parti, potrà formare oggetto di verifica dopo il primo anno di applicazione.

* * *

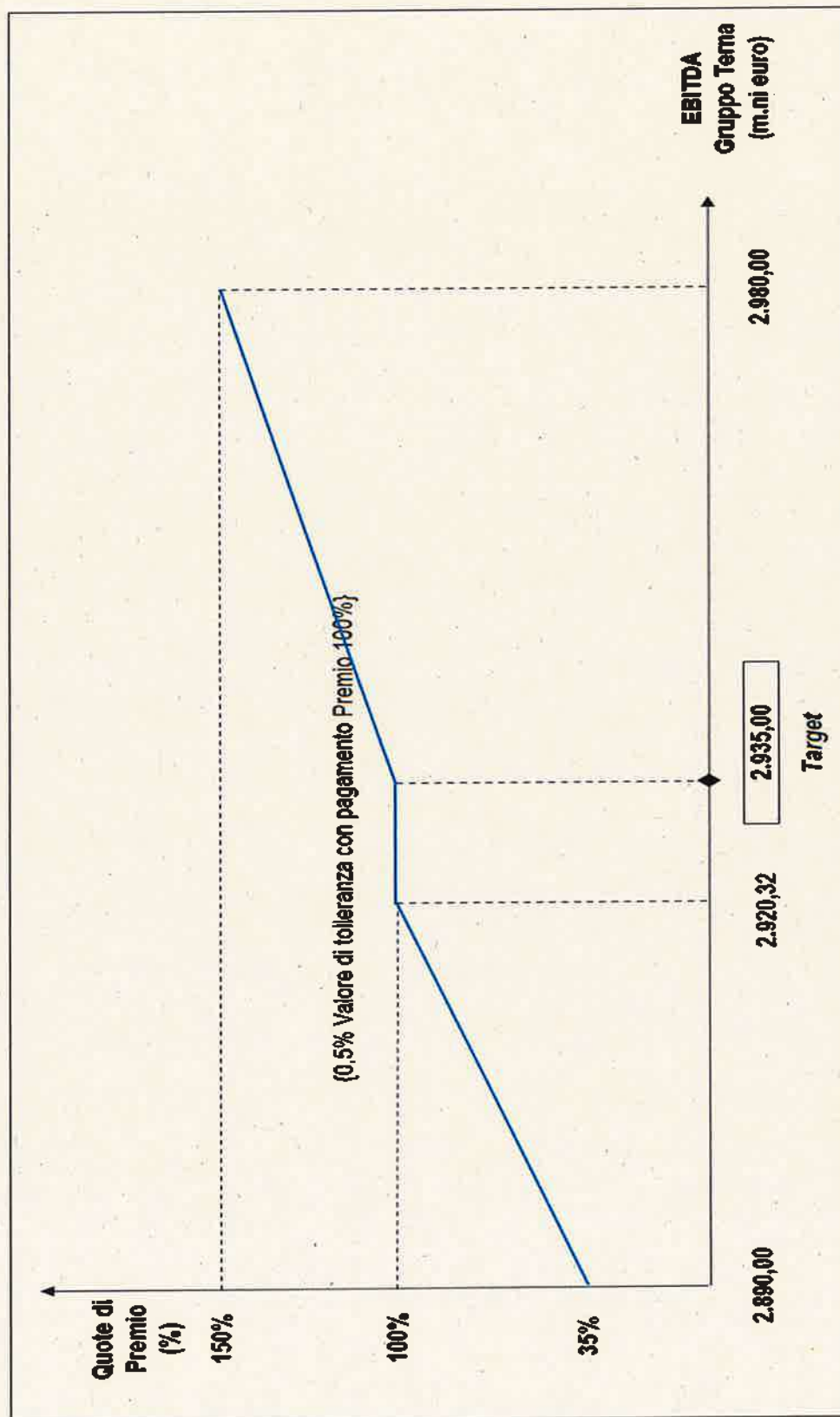
29. Il presente accordo – ricorrendone presupposti e condizioni – troverà applicazione, secondo i criteri e le modalità in esso stabiliti, anche nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici con contratto a tempo determinato. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei dipendenti con contratto di lavoro part-time.

* * *

Letto, confermato e sottoscritto.

Sublety
 Jeff Ball
 Matt DeGregorio
 Linné Benner

Premio di Risultato - Reddittività aziendale anno 2026



**INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'/QUALITA'/
EFFICIENZA/INNOVAZIONE
ANNO 2026**

METODOLOGIA APPLICATIVA RELATIVA AL GRUPPO TERNA

1. PREMESSA

L'impianto economico-normativo e la struttura del Premio di risultato a valere per il triennio 2026 - 2028 sono definiti nel verbale di accordo del 21 luglio 2026, di cui questo documento costituisce parte integrante.

Con particolare riferimento all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione e secondo quanto previsto ai punti 7 e seguenti del sopracitato verbale di accordo, il presente documento definisce la metodologia applicativa a valere per l'anno 2026 per le società Terna, Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions, Terna Plus e Rete 2.

* * *

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

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

2. INDIVIDUAZIONE DEL PANIERE DI OBIETTIVI E DEI RELATIVI PESI

Gruppo Terna

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

* * *

Limiti e curve di attribuzione degli indicatori di performance sono riportati nel prospetto di cui all'Allegato 2.1.

3. CALCOLO DELL'INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE

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

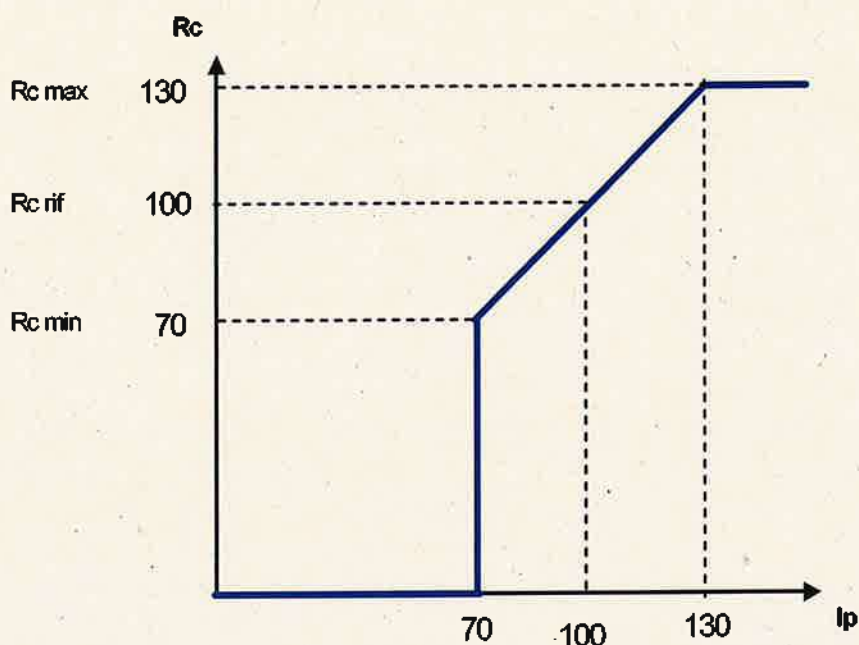
$$I_p = \sum K_i * I_i$$

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

- tra il 100% ed il 130% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 100 e 130 o valori superiori (il valore massimo viene raggiunto qualora l'indicatore in argomento assuma un valore pari o superiore a 130);
- tra il 70% ed il 100% di quello di riferimento nel caso di indicatore globale di performance compreso tra 70 e 100;

- per valori dell'indicatore globale di performance inferiori a 70 non si darà luogo all'erogazione della quota di premio di risultato riferita alla produttività.

La correlazione tra indicatore globale di performance e lo stanziamento a consuntivo è rappresentato dal grafico sotto riportato.



Si ricorda che per l'anno 2026 il valore di riferimento della voce di premio relativa all'incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione - sotto forma di importo lordo pro-capite, da parametrare in base alla scala di cui all'art. 38 del vigente CCNL - è stato fissato in € 1.518,50 riferito al livello della cat. BSs.

4. RIPARTIZIONE DELLO STANZIAMENTO

Completata la consuntivazione dei risultati conseguiti, si provvederà all'erogazione del premio agli aventi diritto con le competenze del mese di luglio 2027, secondo i criteri definiti nei punti 15 e segg. del più sopra citato accordo del 21 luglio 2026.

Obiettivo	Descrizione	Target	Curva di premio
Investimenti Regolati - Gruppo Tema		$\pm 5\%$ Budget	Delta vs Budget $< -5\%$ Budget o $> +5\%$ Budget $\rightarrow 0$ $= -5\%$ Budget o $+5\%$ Budget $\rightarrow 100\%$ -1% Budget $\leq X \leq +1\%$ Budget $\rightarrow 150\%$ Negli intervalli interpolazione parabolica
Entrate in Esercizio Regolate - Gruppo Tema		Budget	Delta vs Budget > -25 MLN€ $\rightarrow 0$ $= -25$ MLN€ (Minimo) $\rightarrow 80\%$ Budget (Target) $\rightarrow 100\%$ ≥ 25 MLN€ (Massimo) $\rightarrow 150\%$ Per valori intermedi, interpolazione lineare
Qualità del Servizio	ENSR (MWh)	686 MWh	Target 2026 ARERA + 279 MWh (Minimo) $\rightarrow 0$ Target 2026 ARERA 686 MWh (Target) $\rightarrow 100\%$ Target 2026 ARERA - 10% (Massimo) $\rightarrow 150\%$ Per valori intermedi, interpolazione lineare
Indice di Sicurezza sul lavoro di Gruppo	Personale del Gruppo Tema appartenente al perimetro elettrico	Is = 1	Is $> 1,2 \rightarrow 0$ Is = 1,2 (Minimo) $\rightarrow 80\%$ Is = 1 (Target) $\rightarrow 100\%$ Is $\leq 0,8$ (Massimo) $\rightarrow 150\%$ Per valori intermedi, interpolazione lineare

Verbale di Accordo

Roma, 21 luglio 2026

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions, Terna Plus e Rete 2, rappresentata da: Monica Cacciapuoti, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Matteo Di Gregorio e Simone Bernabei

e

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

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

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

PREMESSO CHE

- il Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 del CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico dell'11 febbraio 2025, alla lettera c) quantifica in € 210¹ l'incremento da destinare a produttività a livello aziendale per l'anno 2026.

CONSIDERATO CHE

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

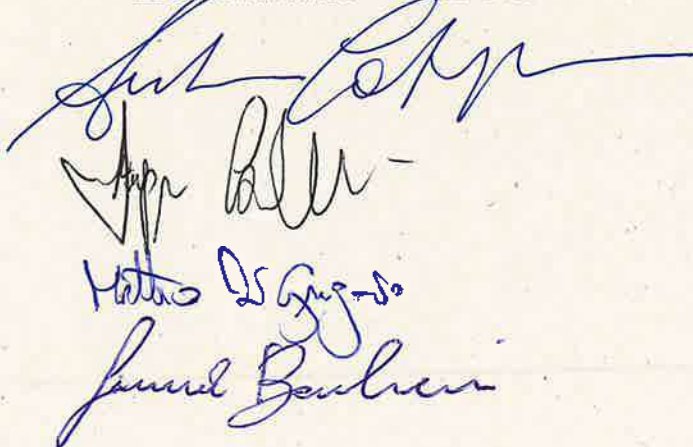
¹ Importo riferito al parametro medio di settore, pari a 179,76. Riferito alla categoria BSs, l'importo corrispondente è pari a € 192,28.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Visti gli esiti della soluzione adottata negli anni passati, anche per l'anno 2026 la quota di incremento da destinare a produttività a livello aziendale, come individuata dal sopra citato allegato all'art. 38 del CCNL (Protocollo sul trattamento economico), sarà destinata alla voce Redditività aziendale associando l'indicatore EBITDA Gruppo Terna.
2. L'erogazione del premio risponderà a un criterio di reale variabilità, trovando integrale applicazione quanto indicato ai punti 2 e seguenti del verbale di accordo del 21 luglio 2026 in tema di Premio di risultato – Redditività aziendale.
3. La quota di premio oggetto del presente verbale di accordo sarà corrisposta alla generalità dei quadri, impiegati e operai nei cui confronti trovi applicazione il vigente CCNL del settore elettrico.
4. In considerazione delle sue caratteristiche di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare, nei confronti della suddetta quota troveranno applicazione i particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente sui premi di risultato. Le Parti, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di cui alla Legge n. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni, e alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Inoltre, si prevede la possibilità per il dipendente di convertire, in tutto o in parte, in servizi e prestazioni di welfare la suddetta quota, determinata sulla base di quanto consuntivato a fronte dell'obiettivo definito e secondo le regole di cui al verbale di accordo del 21 luglio 2026. Con riferimento ai criteri e alle modalità per la conversione in welfare, si rinvia alle previsioni di cui ai punti da 23 a 27 del verbale di accordo sopracitato.

Letto, confermato e sottoscritto.



Three handwritten signatures in blue ink are present on the left side of the page. The top signature is the most prominent, followed by two smaller ones below it.



Three handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the page. The top signature is the most prominent, followed by two smaller ones below it.