

ACCORDO AZIENDALE

Premio di risultato biennio 2025-2026

Addì 26 del mese di settembre dell'anno 2025

presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

tra

AMAG S.p.A. con sede legale a Alessandria, Via Damiano Chiesa n. 18, Cap 15121 – codice fiscale e P.IVA 01830160063 - anche a nome e per conto delle Società da essa controllate (So.Ge.R.I. e Amag Reti Gas S.p.A.) - tutte rappresentate per la firma del presente atto da:

- Stefano Franciolini nato a _____ C.F. _____ in qualità di
Presidente di AMAG S.p.A.

E le RSU Aziendali

Premessa

Conformemente a quanto indicato negli artt. 4 e 9 del CCNL gas-acqua 14/01/2014 e s.m.i., i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione aziendale, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di aumento di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio, denominata "Premio di Risultato". Il Presente accordo pertanto, in conformità ai sopra citati articoli produrrà i propri effetti per i risultati raggiunti dal 01/01/ al 31/12 di ciascun anno.

Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale.

Ciò premesso, sulla base della struttura di premio già definita, le Parti richiamano e convengono quanto segue:

Definizione di:

1. **Struttura del Premio: Componenti, parametri e loro caratteristiche;**
2. **Personale destinatario del premio;**
3. **Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;**
4. **Parametri di produttività**
5. **Detassazione del premio;**
6. **Erogazioni economiche;**
7. **Criteri di erogazione;**
8. **Welfare aziendale;**

1. Struttura del Premio: Componenti, parametri e loro caratteristiche;

1.1 Componenti e loro caratteristiche

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti e rappresentativi delle performance di redditività e produttività.

A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Risultato: Redditività di Gruppo (RG) e Produttività di Società (PS)

I Parametri di redditività e produttività devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità e verranno individuati annualmente.

1.2 Parametri: individuazione e caratteristiche

I parametri di Redditività devono essere desumibili dai dati comunicati ufficialmente a mezzo bilancio di società.

I parametri di Produttività devono essere ascrivibili, tendenzialmente, al fattore lavoro. Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nella realtà aziendale e a misurarne il miglioramento.

Il risultato di Redditività condiziona l'erogazione del premio di Produttività, pertanto non sono previste erogazioni di premio, qualora il valore del risultato di Redditività a consuntivo risulti inferiore al valore minimo prestabilito come definito nei meccanismi operativi.

Eventuali operazioni straordinarie che possano influenzare i contenuti economici del presente accordo verranno specificatamente valutati, attraverso un confronto tra le Parti.

2. Personale destinatario del premio;

Le Parti si danno atto che sarà destinatario del premio tutto il personale al quale si applica il CCNL Utilitalia gas acqua. Il premio sarà destinato altresì al personale distaccato da altre aziende del Gruppo. Per tale personale l'importo da assumere sarà pari alla quota di premio stabilita dalla distaccante in caso di CCNL diverso da Utilitalia gas acqua.

3. Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;

Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

Fatto 100 il premio totale:

3.1 Redditività peso 40%

Le Parti individuano come valore di riferimento per la valutazione della Redditività di Società il valore dell'Ebitda a consuntivo aggregato di Gruppo (So.Ge.R.I S.p.A e Amag Reti Gas spa), o in caso di variazione societarie nel corso del biennio sotto osservazione, sarà assunto come valore l'EBITDA delle società in house. Per tale indicatore sono state individuate le soglie e le percentuali di erogazione come indicate di seguito. Al di sotto di tale valore non sarà erogato nessun premio.

Valore di riferimento: EBITDA aggregato a consuntivo:

in base al confronto con il Risultato Consuntivo (Rc), la performance di Redditività di Gruppo sarà misurata annualmente secondo la seguente scala:

EBITDA CONSUNTIVO ANNO N > EBITDA CONSUNTIVO ANNO N -1

PREMIO = 110%

EBITDA CONSUNTIVO ANNO N $\leq$ 100% e > 80% EBITDA CONSUNTIVO ANNO N-1

PREMIO = 100%

EBITDA CONSUNTIVO ANNO N $\leq$ 80% > 70% EBITDA CONSUNTIVO ANNO N-1

PREMIO = 80%

EBITDA CONSUNTIVO ANNO N $\leq$ 70% $\geq$ 60% EBITDA CONSUNTIVO ANNO N-1

PREMIO = 50%

Le parti stabiliscono che per attivare il parametro di produttività, il valore dell'EBITDA a consuntivo dell'anno N non potrà essere inferiore al 60% dell'EBITDA dell'anno N-1

3.2 Produttività di Società peso 60%

Le Parti concordano di definire fino ad un massimo di 5 indicatori riferiti alla componente Produttività. Ad ognuno di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione delle performance relativa a tale componente.

4. Parametri di Produttività

1) Riduzione del credito scaduto (Peso 40%):

il calcolo viene effettuato sul reale numero dei crediti di competenza al netto degli stralci e delle partite infragruppo.

Valore al 31/12/2024: 12.600 mio

Importo credito scaduto anno N $\leq$ a 12.600 mio premio pari a 110%

Importo credito scaduto anno N > 12.600 e $\leq$ 13.500 mio premio = 100%

Importo credito scaduto anno N > 13.500 e $\leq$ 14.500 mio premio = 50%

Importo credito scaduto anno N > a 14. 500 mio premio pari a 0

2) Incremento delle sospensioni per morosità effettive su servizio idrico (Peso 20%):

Incremento delle sospensioni: Obiettivo = 650

110% dell'obiettivo se numero sospensioni $\geq$ 700

100% dell'obiettivo se numero sospensioni $< n. 700$ e ≥ 650

50% dell'obiettivo se numero sospensioni $< di 650$ e ≥ 600

0% se numero sospensioni $< a 600$

3) Riduzione assenteismo gruppo (Amag S.p.A – So.Ge.R.I S.p.A_-Amag Reti Gas S.p.A) (Peso 15%):

Riduzione della percentuale di assenteismo (solo malattia) sulle tre società al

Obiettivo = 4,50%

110% del premio se il tasso di assenteismo $< al 4,5\%$

100% del premio se tasso assenteismo $\geq al 4,5\%$ e $\leq al 5\%$

50% del premio se il tasso assenteismo è $> del 5\%$ e $\leq al 5,50\%$

0% se il tasso di assenteismo è superiore al 5,50%

4) miglioramento degli standard specifici di qualità contrattuale del servizio idrico integrato: art. 67.1 RQSI (Peso 10%):

Obiettivo: miglioramento tempo massimo di attivazione della fornitura ≤ 4 giorni lavorativi, dal ricevimento della richiesta ex. art. 10 RQSI;

Tempo massimo di attivazione della fornitura = 5 giorni lavorativi, dal ricevimento della richiesta ex. art. 10 RQSI;

5) Miglioramento ore di formazione pro-capite. (peso 15%)

Obiettivo: miglioramento delle ore di formazione pro-capite rispetto all'anno 2024

Valore al 31/12/2024: 16 ore pro-capite

100% del premio se ore pro-capite ≥ 18

5. Detassazione del premio;

L'accesso alla detassazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi, di produttività. Pertanto al raggiungimento incrementale di uno solo di questi si applicherà la detassazione su tutto il premio. Al fine di ottenere le agevolazioni previste dalla Legge 29/12/2015 n. 208 e s.m.i. nonché alla Circolare n. 5/E dell'Agenzia delle Entrate del 29/03/2018 il Premio sarà depositato alla competente sede ITL territoriale secondo le procedure telematiche previste. Sempre ai fini della detassazione si precisa che tutte le medie prese come riferimento sono intese come medie mobili, pertanto le stesse verranno aggiornate annualmente con l'inserimento dei dati relativi all'ultimo anno di misurazione.

6. Erogazioni economiche;

Gli importi del Premio, saranno corrisposti per categoria, sulla base della scala parametrica del vigente CCNL di categoria. L'importo del premio è costituito dalla paga base conglobata riferita al

31/12 dell'anno precedente + più riconoscimento ARAP da CCNL vigente. Le parti stabiliscono di procedere all'erogazione del premio dopo l'approvazione dei bilanci da parte di ciascuna società del gruppo. Trimestralmente le Parti stabiliscono di incontrarsi al fine di monitorare l'andamento degli indicatori di produttività sulla base dei dati forniti con medesima cadenza da parte dell'Azienda e stabilire i correttivi qualora necessari. Nel mese di maggio dell'anno di erogazione l'azienda si impegna fornire i valori dei parametri oggetto del presente accordo.

Le Parti stabiliscono che il periodo di paga individuato per l'erogazione del premio è, di norma il mese di luglio dell'anno successivo cui il Premio è riferito, a fronte dell'approvazione del Bilancio da parte dell'Organo Gestorio.

Qualora l'approvazione del Bilancio consuntivo fosse successiva al mese di luglio, in tale mese sarà comunque erogato un anticipo pari al 40% dell'importo massimo conseguibile e nel primo mese utile successivo all'approvazione del Bilancio sarà erogato il relativo saldo.

7. Criteri di erogazione;

Criteri Generali:

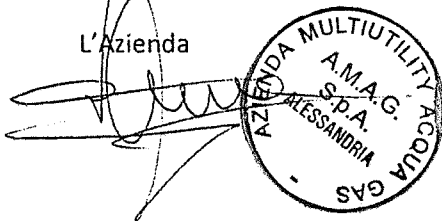
- Il premio di Risultato viene erogato al personale in servizio, o cessato, o assunto durante l'anno, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi le frazioni di mese superiore a 15 giorni. Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione.
- Lavoratori in rapporto di somministrazione – i lavoratori utilizzati per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione lavoro, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti.
- lavoratori a tempo determinato - i lavoratori assunti a tempo determinato per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.
- Lavoratori part-time – la misura del Premio di Risultato, per i dipendenti operanti con contratto di lavoro part-time, viene determinata in base ai criteri di proporzionamento in rapporto alla percentuale lavorata.
- Passaggi di categoria ed inquadramento - l'erogazione del Premio di Risultato deve essere riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione.
- Si precisa che i parametri di presenza saranno corrisposti in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio
- Le parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato, per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

8. Welfare aziendale

1. In conformità a quanto previsto dalla Legge 208/2015 e s.m.i., l'Azienda intende offrire al personale il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio (Legge 208/2015 e s.m.i.) la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) in sostituzione di una parte, o di tutto il Premio di Risultato.
2. In caso di conversione del premio in tutto o in parte, l'azienda intende riversare sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra relativa al risparmio fiscale e contributivo che ne deriverà. Il contributo aziendale sarà pari al 28% calcolata sulla quota convertita.
3. La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese di luglio di ciascun anno.
4. Il piano di welfare avrà durata annuale e sarà rinnovato di anno in anno. Oltre tale termine, la quota di servizi riferibili a tale periodo sarà automaticamente messa a disposizione all'apertura del successivo piano.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda



Le RSU

PEZZICA FABIO CISL

SUMMA GIULIA CISL

GAMBINI ADAFO PROLO
CGIL

ODDONE DAVIDE CGIL

GIANESELLA LUCA CGIL

Barone Lo Galice CIGL
Blanca VIL