

ACCORDO SINDACALE del 23/09/2025

“PREMIO DI RISULTATO” 2025 - 2027 BUSINESS UNIT SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

Sono presenti per ASP spa:

(...omissis...)

Sono presenti per la R.S.U. SERVIZIO IDRICO INTEGRATO:

(...omissis...)

Per la OS FEMCA CISL

(...omissis...)

Per la OS FILCTEM CGIL

(...omissis...)

(di seguito le “RSU e le OOSS”)

(La Società e le OOSS di seguito congiuntamente le “Parti”)

PREMESSO CHE:

- Le Parti, tenendo conto dell’andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività produttività e qualità dell’Azienda, **ai sensi e per gli effetti degli Artt. 4 e 9 del C.C.N.L. 08/05/2025**, concorrono nel definire la contrattazione di secondo livello a carattere economico come strumento idoneo a coinvolgere tutti i lavoratori nel processo di miglioramento progressivo dei risultati Aziendali e far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall’Azienda attraverso il miglioramento della redditività e dell’andamento produttivo;
- in armonia con quanto previsto dal suddetto Art. 9 e con riferimento all’Accordo Interconfederale Confservizi del 21 Dicembre 2011 punto 8, del Protocollo 1° agosto 2013 e dell’Accordo Interconfederale Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Febbraio 2014 qui integralmente richiamati, viene fissato il **“Premio di Risultato per il triennio 2025 - 2027”**;
- in coerenza con la previsione nazionale, tale Premio ha lo scopo di realizzare un istituto retributivo **totalmente variabile** collegato all’andamento annuale dei parametri individuati dalle Parti e conseguentemente il valore economico ed i relativi parametri del Premio di Risultato saranno individuati tra le Parti con riguardo all’andamento complessivo della Business Unit e dell’Azienda, in funzione della realizzazione dei programmi e dei progetti concordati nonché di coinvolgere e rendere partecipi TUTTI i lavoratori al miglioramento continuo attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo sia incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità-efficienza dei servizi, sia di tutela della personalità e di sicurezza dei lavoratori
- il presente accordo avrà durata **triennale 2025 - 2027**;
- in relazione all’Art 1, commi 182 a 190, della Legge n. 208 del 28 Dicembre 2015, del Decreto Inter-Ministeriale 25 Marzo 2016, alla Circolare dell’AdE n. 28/E del 15 Giugno 2016 e all’Art. 1 commi 160, 161 e 162 della Legge 11 dicembre 2016 n. 232 (*“cosiddetta Legge di Bilancio/Stabilità 2017”*), all’Art. 55 del D.L. 24 Aprile 2017 n. 50 convertito con modificazioni dalle Legge 21 Giugno 2017, n. 96, all’Art. 1, commi 28 e 161 della Legge 27 Dicembre 2017 n. 205, nonché alla Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 Marzo 2018, ed in ultimo la Risoluzione della AdE n. 36/E del 26 Giugno 2020 **le Parti definiscono e certificano che le somme che potranno essere erogate per effetto del presente Accordo**, (che risulta stipulato dai soggetti individuati dall’art. 51, del D.Lgs. 15 Giugno 2015 n. 81, qui integralmente richiamato), sono a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, in quanto somme avente **carattere incrementale, misurabile e variabile ed effettivamente correlate al raggiungimento di specifici risultati, il cui conseguimento è misurato tramite parametri oggettivi e rientranti nei campi della redditività e produttività aziendale, nonché**

della qualità dell'attività aziendale e saranno soggette ad una imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali che, in forza di quanto previsto dall'art. 1 comma 385 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 – cosiddetta legge di Bilancio 2025 -è **pari al 5%**;

- in forza di quanto definito nel Protocollo di Intesa del 25 Luglio 2018 sottoscritto fra l'Associazione Confservizi Valle D'Aosta e Piemonte e le OO.SS. CGIL CISL e UIL il presente accordo conferma l'attuazione del sistema di **Welfare Aziendale** assicurando la possibilità di destinare, interamente o in quota parte, il Premio di Risultato a beni e servizi, nell'ottica di consolidare il senso di appartenenza dei lavoratori, ottimizzare le forme di benessere, migliorare il clima aziendale, aumentare la produttività e conciliare le esigenze aziendali con le esigenze personali e familiari dei lavoratori ed in particolare:

- a) privilegiare e aumentare le forme di assistenza sanitaria integrativa e di promozione della salute;
- b) favorire la diffusione della previdenza complementare quale secondo pilastro del sistema pensionistico;
- c) consentire il ricorso a sistemi di rimborso per la cultura, l'istruzione scolastica, l'assistenza, il benessere e il tempo libero.

TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1. Gli importi sono da considerarsi **variabili** e strettamente correlati al rispetto di obiettivi prefissati, in coerenza con la natura dell'istituto del Premio di Risultato che ha finalità di coinvolgere maggiormente tutto il personale nella realizzazione di risultati qualitativi e quantitativi, collegando la dinamica salariale all'andamento dell'Azienda, sotto i profili di efficienza e qualità dei servizi erogati, della *Business Unit Servizio Idrico Integrato*. Pertanto, esso deve essere indissolubilmente legato al raggiungimento dei miglioramenti programmati ed avere una quantificazione variabile riferita ai risultati ottenuti; alla data di sottoscrizione del presente, il raggiungimento degli obiettivi sotto meglio individuati, richiamata la Risoluzione 36/e del 26 Giugno 2020, risulta incerto.
2. Durata dell'accordo: triennale, esercizi 2025-2027;
3. L'importo del Premio - al raggiungimento del 100% degli indicatori di natura economica e tecnica - potrà assumere, tenendo conto sia di meccanismi di incremento secondo indicizzazione per livello di inquadramento sia per effetto della introduzione della riparametrazione per livello, i seguenti valori:

ANNO 2025:

LIVELLO	PARAMETRO CCNL	IMPORTO	RIPARAMETRAZIONE PER LIVELLO
2°	111,15	1.708,74 €	NON RIPARAMETRATO
3°	122,95	1.712,11 €	NON RIPARAMETRATO
4°	131,42	1.715,48 €	NON RIPARAMETRATO
5°	139.96	1.732,19 €	AL 50% su medio az.134,29
6°	153.69	1.819,54 €	AL 50% su medio az.134,29
7°	167.50	1.907,41 €	AL 50% su medio az.134,29
8°	181,29	1.995,14 €	AL 50% su medio az.134,29
Q	200,74	2.118,88 €	AL 50% su medio az.134,29

ANNO 2026:

LIVELLO	PARAMETRO CCNL	IMPORTO	RIPARAMETRAZIONE PER LIVELLO
2°	111,15	1.734,38 €	NON RIPARAMETRATO
3°	122,95	1.737,79 €	NON RIPARAMETRATO
4°	131,42	1.751,46 €	NON RIPARAMETRATO
5°	139,96	1.758,17 €	AL 50% su medio az.134,29
6°	153,69	1.846,84 €	AL 50% su medio az.134,29
7°	167,50	1.936,02 €	AL 50% su medio az.134,29
8°	181,29	2.025,07 €	AL 50% su medio az.134,29
Q	200,74	2.150,67 €	AL 50% su medio az.134,29

ANNO 2027:

LIVELLO	PARAMETRO CCNL	IMPORTO	RIPARAMETRAZIONE PER LIVELLO
2°	111,15	1.760,39 €	NON RIPARAMETRATO
3°	122,95	1.763,86 €	NON RIPARAMETRATO
4°	131,42	1.777,74 €	NON RIPARAMETRATO
5°	139,96	1.784,55 €	AL 50% su medio az.134,29
6°	153,69	1.874,54 €	AL 50% su medio az.134,29
7°	167,50	1.965,06 €	AL 50% su medio az.134,29
8°	181,29	2.055,44 €	AL 50% su medio az.134,29
Q	200,74	2.182,93 €	AL 50% su medio az.134,29

N.B. Il parametro medio aziendale è preso con riferimento alla situazione presente al 01/01/2025

4. Gli importi sopra indicati al punto 3., per ciascun anno di competenza, saranno così suddivisi:

A. AREA REDDITIVITÀ ECONOMICA: con peso del 60% legato al raggiungimento dell'EBITDA aziendale previsto nel Budget di riferimento annuale con la seguente scala di parametrizzazione, con una interpolazione lineare del valore di 2,6 di incremento per singolo punto %:

SCALA EROGAZIONE	
% raggiungimento a CONSUNTIVO EBITDA rispetto a BUDGET	% EROGAZIONE PREMIO punto 4 lettera A REDDITIVITA' ECONOMICA
INFERIORE AL 76%	0%
76%	40%
77%	43%
78%	45%
79%	48%
80%	50%
81%	53%
82%	56%

83%	58%
84%	61%
85%	63%
86%	66%
87%	69%
88%	71%
89%	74%
90%	76%
91%	79%
92%	82%
93%	84%
94%	87%
95%	89%
96%	92%
97%	95%
98%	100%
99%	100%
100%	100%

Pertanto si conferma che in caso di risultato a consuntivo inferiore al **76%** dell'EBIDTA previsto nel Budget di riferimento annuale, non sarà erogata nessuna cifra a titolo di quota del Premio cui al presente punto 4., lettera A). Le frazioni decimali verranno arrotondate per difetto o per eccesso, a seconda che siano inferiori o superiori allo 0,50.

In relazione alla progressione dei rinnovi del CCNL di categoria e nello specifico per quanto definito nell'Accordo di rinnovo del CCNL del 08 maggio 2025, in applicazione dello strumento compensativo che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, per il riequilibrio degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, l'importo riconosciuto a titolo di una tantum come "*Ammontare Retributivo Annuale di Produttività*" – ARAP – **per i soli anni competenza 2026 e competenza 2027, pari a € 210,00 lordi , legati al parametro medio nazionale 143,53** integrerà il presente Accordo triennale e verrà correlato, quanto alla sua effettiva erogazione secondo il medesimo meccanismo previsto al punto 4, lettera A. **AREA REDDITIVITÀ ECONOMICA .**

B. AREA PRODUTTIVITA' con peso del 18% legato ai seguenti indicatori:

Vengono individuati per il triennio 2025-2027 una serie di indicatori specifici ed i relativi obiettivi di miglioramento annuo rispetto ai valori consuntivati l'anno precedente. La quota del Premio sarà erogata al raggiungimento dell'obiettivo stesso. Gli indicatori da valutare – periodo di monitoraggio anno solare - e le relative % di valore del premio sono così riassunti (gli obiettivi % sono tutti riferiti al valore di riferimento - consuntivo 2024 che pertanto si trascina come target di riferimento per la misurazione della performance migliorativa per tutto il triennio):

1. Incremento dell'indice/rapporto % fra ore ordinarie lavorate rispetto alle ore totali lavorate omnicomprensive del lavoro straordinario (Peso 4%)
2. Incremento del rapporto fra ferie godute e ferie maturate (Peso 9%)
3. Incremento dell'indice/rapporto % fra ore ordinarie lavorate rispetto alle ore lavorabili (Peso 5%)

Obiettivi/anno	2025	2026	2027
Incremento dell'indice/rapporto % fra ore ordinarie lavorate rispetto alle ore totali lavorate omnicomprensive del lavoro straordinario	0,2%	0,4%	0,7%
Incremento del rapporto su base annuale fra ferie godute e ferie maturate	0,2%	0,4%	0,7%
Incremento dell'indice/rapporto % fra ore ordinarie lavorate rispetto alle ore lavorabili	0,2%	0,4%	0,7%

C. AREA QUALITA' - EFFICIENZA DEI SERVIZI con peso del 22% legato ai seguenti indicatori:

Per l'area qualità-efficienza dei servizi verranno individuati entro il mese di aprile di ciascun anno indicatori specifici in relazione alle necessità emerse dall'anno precedente in merito ai target di qualità di servizio previsti dalle Authority, da necessità gestionali, sopravvenute esigenze in termini di qualità, sicurezza, ecc.

Per il triennio 2025-2027 vengono inizialmente individuate le seguenti macro aree:

- Qualità tecnica (Delibera ARERA 917/2017/R/IDR e s.m.i.)
- Qualità contrattuale (Delibera ARERA 655/2015/R/IDR e s.m.i.)
- Costi operativi e loro efficientamento
- Piano degli investimenti e rispetto delle previsioni
- Piano di sicurezza della Acque e sua realizzazione
- Progetto condiviso ATO-Comune-ASP di Servizio di spurgo insediamenti civili non serviti da pubblica fognatura
- Certificazione di Qualità ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001

In tabella gli indicatori definiti:

Macro-obiettivo	Attività	Peso	Baseline	Target 2025
KPI performance ARERA	Miglioramento o mantenimento per i macro-indicatori di qualità tecnica	1%	M0 (classe B)	M0 (classe B)
		1%	M1 (classe A)	M1 (classe A)
		1%	M2 (classe B)	M2 (classe A)
		1%	M3 (classe A)	M3 (classe A)

		1%	M4 (classe B)	M4 (classe B)
		1%	M5 (classe A)	M5 (classe A)
		1%	M6 (classe A)	M6 (classe A)
KPI performance ARERA	Previo mantenimento di tutti gli indicatori semplici entro gli standard ARERA, miglioramento o mantenimento per i macro-indicatori di qualità contrattuale	2%	MC1 (classe A)	MC1 (classe A)
		2%	MC2 (classe A)	MC2 (classe A)
Riduzione costi operativi	Riduzione consumi energetici impianto di depurazione	1%	3.572.344 kWh nel 2024	-1%
Riduzione costi operativi	Spostamento punto di inoculo PAC con nuova linea e/o minor dosaggio di reagente	2%	€ 49.788,08 (spesa per PAC)	-5%
Riduzione costi operativi	Sostituzione condotte rete idrica	2%	1.051 m	700 m
Digitalizzazione di processi aziendali	Nuove procedure di campionamento per laboratorio analisi	1%	n. 2.574 analisi interne	+10%
Digitalizzazione di processi aziendali / cybersecurity	Revamping del centro di telecontrollo in conformità alle norme NIS2	2%	n.d.	setting degli alert di ogni nodo
KPI performance ARERA	Rilievo georeferenziato della rete idrica	1%	n.d.	15 ore/mese
KPI performance ARERA	Ispezioni rete fognaria	2%	7,9 Km	+10%
Totale Area tecnica – efficienza dei servizi		22%		

Le metriche afferenti agli obiettivi tecnici riferiti agli esercizi 2025–2027 definite tra le Parti avranno natura esclusivamente binaria ("on/off") e non saranno oggetto di valutazione ponderata. Conseguentemente, non residuerà tra le Parti alcuno spazio per un'analisi congiunta in merito alle eventuali motivazioni del mancato raggiungimento degli stessi. Faranno eccezione esclusivamente i casi in cui si verifichino fattori esterni, esogeni, straordinari e non prevedibili, tali da determinare mutamenti significativi e oggettivi del quadro operativo di riferimento entro il quale la Business Unit aveva originariamente ipotizzato di operare. In tali circostanze, le Parti si riservano la facoltà di incontrarsi al fine di procedere, laddove ritenuto necessario, a un riesame e a una eventuale ritaratura degli obiettivi tecnici precedentemente individuati nei pertinenti accordi.

5. EXTRA BUDGET

Allo scopo di incrementare il valore economico del Premio di Risultato pro-capite in presenza di performance economiche particolarmente rilevanti del conto economico aziendale a consuntivo rispetto al budget, si conferma, anche per tutti gli anni di validità del presente Accordo, lo strumento dell'**extra-budget** come meccanismo di

crescita del valore lordo teorico del Premio di Risultato, configurato secondo il seguente schema: **nel caso di scostamento in positivo tra il risultato dell'indice di EBITDA a consuntivo rispetto a quello previsto a budget si aumenterà** la quota di PDR determinatasi a consuntivo in funzione dei risultati raggiunti **di un incremento pari:**

- **al 10% dei valori economici stabiliti come importo del Premio al precedente punto 3 - se lo scostamento positivo fra consuntivo e Budget è compreso fra 10% e 30%.**
- Analogamente si prevede una **quota d'incremento pari al 15%, da calcolarsi sempre sugli stessi valori economici stabiliti sopra al punto 3**, nel caso di **scostamento positivo dell'EBITDA fra consuntivo e Budget superiore a 30%.**

Il valore dell'incremento di PDR così determinatosi non potrà comunque eccedere, in termini economici assoluti, a costo azienda, il valore del 10% dell'utile netto aziendale.

6. WELFARE Aziendale:

a) Premesso che in forza del presente accordo, in conformità a quanto previsto dall'art 1. comma 184 dalla legge di stabilità 2017, si riconosce che le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n.917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati a formare il reddito di lavoro dipendente, ne sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi 182 a 191 anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte delle somme di cui al comma 182 in quanto ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:

- Le somme costituiscono premi riconducibili al regime agevolato art. 1 comma 182 Legge di Stabilità 2017;
- Il presente accordo disciplina e attribuisce al dipendente la facoltà di convertire i premi in benefit di cui al comma 2 e 3 dell'art. 51 del Tuir;

Le Parti intendono pertanto rafforzare lo strumento di conversione del Premio di Risultato in sistemi di flexible benefit/Piano Welfare secondo le disposizioni contenute nella Circolare dell'Agenzia dell'Entrate n. 5/E del 29 Marzo 2018 attraverso specifiche campagne di comunicazione e formazione all'utilizzo del sistema

b) L'impostazione del Piano Welfare prevede: la possibilità di esprimere, su base volontaria, la scelta di conferire una quota del Premio di Risultato raggiunto a consuntivo, **nella misura minima del 20%** ed eventualmente fino a concorrenza del 100% -con scaglioni di 10 punti percentuale - ad un Piano di Welfare aziendale; tale facoltà sarà da esprimere entro il mese successivo l'approvazione del Bilancio e l'asseverazione degli obiettivi economici tecnici raggiunti. Il Piano Welfare sarà composto dai servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (T.U.I.R.).

c) Le Parti confermano, al fine di incentivare l'adesione al Piano Welfare, in conseguenza del risparmio contributivo aziendale conseguente, di incrementare la quota di Premio di Risultato a consuntivo raggiunta su base individuale e destinata al Piano Welfare stesso secondo le seguenti percentuali:

- **Anno 2025: 13%**
- **Anno 2026: 14%**
- **Anno 2027: 15%**

Si precisa che saranno oggetto di maggiorazione con le percentuali sopra indicate solo la sola quota di PdR che verrà destinata, dal dipendente, al Piano Welfare.

d) Nella mensilità successiva alla scadenza del termine per l'espressione della scelta verrà erogata ai dipendenti la quota di PdR non destinata al Piano Welfare, al lordo dei pesi di legge oppure l'intero PdR nel caso di mancata adesione al Piano Welfare entro i termini sopra previsti al punto b).

e) Il Piano Welfare avrà durata annuale, è cioè **dal 1° Gennaio al 30 Novembre.**

f) Nel caso in cui il dipendente, pur avendo aderito al Piano Welfare, non abbia utilizzato entro il termine del 30 Novembre dell'anno successivo all'esercizio di competenza, la percentuale (%) da lui scelta in destinazione al Piano Welfare, avrà diritto (con la mensilità di dicembre) all'erogazione dell'importo residuo di PdR individuale spettante, al lordo dei pesi di legge, decurtato di quanto già corrisposto ai sensi del punto e), e ovviamente di quanto fruito in Welfare.

- g) Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia comunque fruito nella misura => al 20% del PdR spettante in Welfare verrà fatta salva/garantita la maggiorazione del 10% calcolata sull'effettivo importo fruito in Welfare.
- h) Nel caso in cui invece il dipendente non abbia fruito della misura minima del 20% del PdR in Welfare non si vedrà riconosciuta la maggiorazione del 10%.
- i) Rientrano nel piano Welfare Aziendale altresì le iniziative in tema di Premi allo Studio riservato ai dipendenti aziendali in servizio e/o ai familiari intesi come:
 - Marito/moglie e figli del dipendente
 - Nipoti della/del dipendente (componenti o non componenti il nucleo familiare anagrafico)
 - Figlio/figli della/del convivente presenti nello stato di famiglia anagrafico
 - Soggetto convivente del dipendente componente il nucleo familiare anagrafico

Nello specifico l'ammissione all'iniziativa premiale legata ai risultati scolastici secondo i criteri individuati nel bando emesso entro la fine dell'anno solare è condizionata all'adesione al sistema di Welfare Aziendale, fermo restando che l'importo complessivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione e poi distribuito individualmente a titolo di Premio allo Studio non intacca la spettanza individuale del Premio di Risultato

7. PRINCIPI DI EQUITÀ E COMPLIANCE:

Al fine di contemperare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare i principi di equità nel conferimento del premio, nonché al fine di subordinare il relativo riconoscimento alla condizione essenziale di aver rispettato le esigenze di compliance alle norme cogenti e di prevenzione della legalità nello svolgimento delle attività lavorative, l'ammontare del premio spettante al singolo lavoratore verrà rideterminato, per ciascun anno in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

- **Presenza in servizio (ore lavorate/ore lavorative)**

In caso di % di presenza individuale (ossia di ore lavorate) inferiore al 99% la quota di premio spettante verrà decurtata in modo direttamente proporzionale alle ore di effettiva assenza.

Per ore lavorate si intendono le ore effettivamente lavorate;

Le ore di assenza dal servizio, ricomprese nei seguenti istituti-permessi-congedi, sono da considerarsi presenza effettiva: infortuni sul lavoro, ferie, ex festività soppresse, recuperi compensativi per interventi domenicali in regime di reperibilità, permessi sindacali, permessi per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) e l) dell'art. 50 del Decreto Legislativo n. 81/2008, assemblee sindacali del personale, ricoveri ospedalieri, permessi assenza per visite mediche presso il SSN, permessi per donazione sangue, permessi per donazione midollo osseo, astensione obbligatoria per maternità, permessi orari retribuiti ex art. 29 CCNL 30 settembre 2022, congedo di paternità obbligatorio ex art 27 bis 26 marzo 2001 numero 151 , congedo matrimoniale, permessi di cui al comma 4 art. 1 Legge 53/2000, permessi previsti dall'art. 33 commi, 2,3 e 6 L. 104/1992 e i permessi art. 7 - comma 1 del D.Lgs 119/2011 sono da considerarsi presenza effettiva.

Tale classificazione è a titolo esaustivo e non esemplificativo, pertanto altri istituti non ricompresi in detto elenco sono da ricomprendersi nel conteggio delle assenze-ore non lavorate.

Per i lavoratori che operano su un regime di orario lavorativo settimanale a 5 gg lavorativi, i giorni di assenza per malattia rilasciati dagli enti competenti – fino ad un massimo di 5 gg di assenza – saranno considerati presenza.

Per i lavoratori che operano su un regime di orario lavorativo settimanale a 6 gg lavorativi, i giorni di assenza per malattia rilasciati dagli enti competenti – fino ad un massimo di 6 gg di assenza – saranno considerati presenza.

Per ore lavorative si intendono le ore contrattuali dedotte le festività infrasettimanali.

Non ci sarà erogazione di Premio nel caso in cui le ore di presenza in servizio su base annua siano complessivamente pari o inferiori a 2 mesi (al fine del calcolo si precisa che un mese equivale alle ore lavorative dell'anno diviso 12).

Eventuali somme decurtate a livello individuale verranno redistribuite in parti uguali tra tutti i lavoratori che per effetto di quanto previsto dal punto alinea "Presenza in servizio" non hanno subito decurtazioni.

- **Compliance - Prevenzione della legalità**

Il Premio individuale complessivo spettante ad ogni dipendente verrà, infine, decurtato nella misura del 5% al verificarsi di ciascuno dei singoli seguenti eventi:

- mancata partecipazione a sessioni formative in materia di responsabilità ex D.Lgs. 231/2001, di Legge 190/2012 (cosiddetta Legge Anticorruzione), di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica, protezione dei dati personali ed in generale su materie per le quali è previsto dal Legislatore un obbligo di formazione, in assenza di giustificato motivo, fermo restando che i lavoratori dovranno essere dotati degli strumenti utili per seguire la didattica dei corsi in orario di lavoro, ordinario e/o straordinario in relazione alle situazioni tecnico organizzative dell'unità organizzativa a cui appartengono
Eventuali somme decurtate per le ragioni indicate nel presente paragrafo verranno destinate al budget necessario all'organizzazione delle sessioni formative di recupero.

8. MODALITA' DI EROGAZIONE

- a) Il Premio sarà erogato in un'unica tranches, salvo quanto previsto al punto 7 relativo al Piano Welfare, con la mensilità del 2° mese successivo all'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci a tutti i dipendenti in forza al 31 Dicembre dell'anno di competenza, con contratto di lavoro dipendente. Per gli assunti in corso d'anno verranno attribuiti i relativi dodicesimi maturati per il periodo di servizio prestato (la frazione di mese superiore a 15 gg. viene considerata mese intero).
- b) I dipendenti cessati per dimissioni volontarie e collocamenti a riposo in corso d'anno di riferimento avranno diritto al Premio di Risultato venutosi a determinare ai sensi del presente accordo riproporzionato al periodo prestato nell'anno di riferimento con il calcolo delle presenze così come determinato al precedente punto 7. che sarà erogato nel mese successivo all'approvazione del bilancio
- c) Le Parti concordano che eventuali situazioni non contemplate e non riconducibili alla schematizzazione del presente accordo saranno oggetto di specifica pattuizione;
- d) Il presente accordo avrà validità nei confronti dei dipendenti facenti parte della Business Unit Servizio Idrico Integrato; tuttavia, vista la stretta correlazione fra la determinazione dell'importo del Premio e gli obiettivi a cui tale importo è ancorato, sia di redditività economica che di performance/qualità ed efficienza dei servizi, per i lavoratori che, pur avendo applicazione del CCNL Utilitalia per il Settore Gas Acqua, appartengono ad Unità Organizzative diverse, si applicherà l'impianto di Premio di Risultato definito **per l'organizzazione di lavoro in cui operano**, non rilevando a tal fine l'applicazione del CCNL.
- e) L'importo globale del "Premio di Risultato" è onnicomprensivo di ogni propria incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione), e non eserciterà maturazione su nessun istituto di legge e di contratto e su nessun accordo sindacale aziendale, né entrerà a far parte della retribuzione utile per la determinazione del computo del TFR;
- f) Il Premio verrà erogato al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali di legge;
- g) Come da previsione del CCNL, il Premio non rientra nella retribuzione normale, non fa parte della base di computo del TFR ed ha caratteristiche di UNA TANTUM.

9. SVILUPPO E MONITORAGGIO

- **Entro il mese di marzo** di ogni anno verranno avviati i lavori per il PDR al fine di individuare gli indicatori relativi all' **AREA PRODUTTIVITA' - QUALITÀ – EFFICIENZA DEI SERVIZI** (sulla base di quanto emerso nell'anno precedente, Piani di Sviluppo, target relativi al perseguimento degli obiettivi del Piano Industriale o a seguito di modifiche normative, nuove necessità, ecc. intervenute nel frattempo);
- **Entro il 30 giugno ed il 30 settembre** di ogni anno verrà congiuntamente analizzato l'andamento degli obiettivi fissati sulla base degli elementi noti alla data;
- **A richiesta delle Parti potrà essere organizzato specifico incontro per il monitoraggio di 1 o più specifici indicatori nel corso di ciascun anno di esercizio.**

Ai fini del presente Accordo l'indicatore EBITDA [Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization] è definito come "Margine operativo lordo calcolato al netto di componenti straordinarie, non ricorrenti o non attinenti alla gestione operativa caratteristica, quali:

- proventi e oneri straordinari;

- sopravvenienze attive/passive non già previste in budget;
- premierità e contributi c/esercizio non già previsti in budget
- Plusvalenze e minusvalenze derivanti da operazioni non ricorrenti o non operative

La presente ipotesi di intesa - dato lo scioglimento delle riserve avvenuta da parte dell'Assemblea dei Lavoratori, è condizionata all'approvazione da parte dell'organo competente di parte aziendale (CdA), lasciando libere le Parti - in caso di mancata approvazione- da ogni vincolo giuridico ed economico in essa contenuto.

Asti, 23 settembre 2025. Letto, confermato e sottoscritto.

Per A.S.P. S.p.A.

per la RSU

Per le OO.SS.

FEMCA CISL

FILCTEM CGIL