

IPOTESI DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO 2026 e 2027

Le Parti, il giorno 16/04/2026 presso la sede operativa di Amag Ambiente Spa, alla presenza del Presidente Signor _____ e delle Rsu CGIL, UIL e Fiadel si sono incontrate per definire il premio di risultato 2026 e 2027

Il premio di risultato sarà pari al 10% dell'EBITDA consuntivo.

Il valore di accesso al premio di risultato sarà il 70% dell'EBITDA di budget di Amag Ambiente spa dell'esercizio di riferimento. Al di sotto del 70% non sarà riconosciuto alcun premio di risultato.

Le Parti convengono che il premio di risultato sarà determinato per il 50% da un criterio di redditività e per il 50% da un criterio di produttività.

CRITERIO DI REDDITIVITA' PER GLI ANNI 2026 e 2027

EBITDA CONSUNTIVO $\leq 100\%$ e $\geq 80\%$ EBITDA CONSUNTIVO

PREMIO = 100%

EBITDA CONSUNTIVO $\leq 80\%$ $\geq 70\%$ EBITDA CONSUNTIVO

PREMIO = 80%

Il Valore dell'EBITDA è così determinato:

DESCRIZIONE DELLE VOCI	Righe del conto economico CEE
Ricavi netti	A1+ A5
Var. rim. Prod., semilavorati e finiti	A2
Variazione dei lavori in corso su ordinazione	A3
Incremento di immobilizzazioni per lavori interni	A4
Valore della produzione	
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B6
Servizi	B7
Godimento di beni di terzi	B8
Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B11
Valore aggiunto	
Spese per il personale	B9
Margine operativo lordo	
Oneri diversi di gestione	B14
operazioni di rettifica	
EBITDA	

ESERCIZIO 2026 e 2027 : CRITERIO DI PRODUTTIVITA'

A) Assenze per malattia: peso del 70 %

Percentuale di accesso: uguale o inferiore al **6,20%** per l'anno 2026

Percentuale di accesso: uguale o inferiore al **6,00%** per l'anno 2027

Se le percentuali sono superiori a quelle indicate questa parte di premio non sarà erogato. Si considerano assenze solo le causali di malattia. Sono esclusi dal conteggio i ricoveri ospedalieri e coloro che sono affetti da gravi patologie quali quelle indicate nell'articolo 43 lettera b comma 4. Si stabilisce inoltre la sottoelencata scala sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio in corrispondenza delle fasce di assenza:

Malattia	
100%	A da 0 a 14 gg
75%	B da 15 a 24 gg
50%	C da 25 a 35 gg
25%	D da 36 a 45 gg
0%	E oltre 46 gg

La parte di premio non attribuito alle fasce B, C, D, E, verrà redistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

B) Grado di soddisfazione del cliente: peso del 10%

Si avrà diritto a tale quota di premio se i reclami che perverranno nell'anno 2026 da parte dei clienti saranno inferiori a 90 mentre se i reclami saranno superiori, questa parte di premio non sarà riconosciuta.

I reclami non direttamente imputabili al servizio (per cause esterne all'azienda) non saranno contabilizzati.

C) Provvedimenti disciplinari: peso del 20%

Tutti coloro che nell'esercizio di riferimento saranno stati oggetto di contestazione disciplinare e conseguente applicazione di uno dei seguenti provvedimenti, passati in giudicato anche dopo un eventuale provvedimento di ricorso, l'importo del premio individuale sarà decurtato in base alla tabella sottoindicata:

FASCIA A: nessun provvedimento = 100% del premio relativamente al criterio di produttività

FASCIA B: 2 provvedimenti con ore di multa = 50% del premio relativamente al criterio di produttività

FASCIA C: sospensione = 0% del premio relativamente al criterio di produttività

La parte di premio non attribuito alle fasce B e C verrà redistribuito a coloro che appartengono alla fascia A.

Relativamente all'anno 2027 saranno inseriti degli indicatori di produttività specifici per settore (Operativi/officina/impiegati tecnici e amministrativi) che andranno a sostituire quelli indicati (reclami e provvedimenti disciplinari) il cui peso complessivamente è pari al 30%

Per la definizione di questi obiettivi settoriali oggettivi le parti si impegnano a ritrovarsi e a definirli entro e non oltre il 31/12/2026.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il premio sarà erogato ai dipendenti con esclusione del personale distaccato all'interno del Gruppo.

Il pagamento avverrà entro il mese di luglio.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.

Il premio potrà essere riconosciuto ai lavoratori cessati in corso d'anno per pensionamenti o dimissioni volontarie e ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso.

Non spetta il premio a coloro che al momento della sottoscrizione del presente accordo si trovano in aspettativa e/o in permesso non retribuito e a coloro che sono stati licenziati.

WELFARE AZIENDALE

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.

La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese di luglio di ciascun anno.

Il piano di welfare avrà durata annuale (01/07 – 30/06) 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.

BENEFICI PREVISTI DALLA LEGGE

L'Azienda provvederà al deposito della presente accordo presso la DTL al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente, in particolare, 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 (rif.to Circolare n. 5/E del 29/03/2018 Agenzia delle entrate).

Le OO.SS. si riservano di sottoscrivere la presente ipotesi di accordo in base al mandato ricevuto dall'assemblea dei lavoratori che si terrà il 23/04/2026 e in base a quanto percentualmente l'importo del premio di risultato aumenterà rispetto all'anno precedente.

Letto firmato e sottoscritto.

Alessandria, 16/04/2026
L'Azienda

Le RSpj