

## Accordo Premio di risultato 2025

TRA

ALD srl con sede in Abbiategrasso (MI) Via C. Cattaneo, 45 — rappresentata dal Direttore Tecnico Ing Matteo Grasselli e dal Responsabile Risorse Umane Dott. Michele Ruggiu

La RSU Aziendale rappresentata dai signori Alessandra Monti, Giuseppe Lops, Gaudenzio Maglio

Le Rappresentanze Sindacali territoriali FILCTEM CGIL TICINO OLONA, rappresentata dal Signor Luciano Pellizzaro; e FEMCA CISL di Milano Metropoli, rappresentata dal Signor Christian Ielo

### PREMESSO CHE

Il CCNL vigente contempla all'art 9, una contrattazione di secondo livello correlata alla produttività di durata triennale, in deroga a questo articolo per l'anno 2025 la durata dell'accordo sarà annuale.

La struttura dell'accordo avrà comunque validità per il triennio successivo, quindi per il periodo 2026/2028 che si intenderà sottoscritto con la presente.

Per tale periodo saranno indicati, nella tabella a fine documento, i valori incrementali che avranno valore per gli anni indicati.

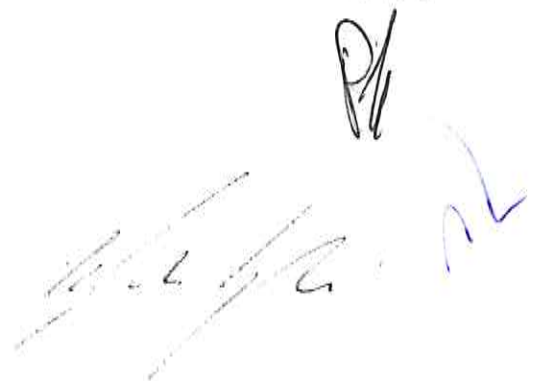
La finalità dell'Istituto del Premio di Risultato ("PdR") è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, efficienza e innovazione.

In particolare, il PdR che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, della redditività, della qualità, dell'efficienza e dell'innovazione deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico e i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- all'incentivazione della produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Tale Premio costituisce quindi una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi dell'Azienda.

Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.



Il Premio di Risultato è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della applicazione dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura prevista dalla vigente normativa.

In particolare, richiamato quanto disposto dal 'art. 9 — Linee guida per la contrattazione di secondo livello del CCNL, le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 si applicano solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti nell'accordo aziendale.

Le parti hanno inoltre concordato che a fronte di un valore lordo di base, relativo al 4° livello, relativo all'anno 2024 (erogato nel 2025), pari a 1.910,00 €, per l'anno 2025 (da erogarsi nel 2026), il premio sarà così composto: 1.710,00 in forma di PdR, e una quota pari a 200,00 € a dipendente, incrementale nel quadriennio come da tabella in coda al documento, erogato in welfare.

Questa iniziativa, nel solco del reciproco interesse nel creare una politica welfare di maggiore respiro pone le basi per il triennio successivo di una progressiva maggiore incentivazione prevista dall'azienda, per quei dipendenti che dovessero decidere di convertire ulteriori somme del PdR in welfare, con i valori che saranno indicati nella tabella a fine documento.

Le Parti quindi rinnovano il reciproco interesse a incentivare l'esercizio della convertibilità del Premio di Risultato in beni e servizi di Welfare (L. 208/2015 e L. 232/2016) e s.m.i.. attraverso una formula che assegna di default una quota minima per ciascun dipendente appunto in Welfare.

ALD Srl ha aderito, con decorrenza dall'erogazione del PdR 2017, ad un servizio di piattaforma Welfare di mercato, mettendo a disposizione una piattaforma che copre tutta la gamma dei beni e servizi di welfare normati consentendo al dipendente la gestione in piena autonomia della quota di premio convertita. Le parti concordano di poter valutare, anche all'interno del quadriennio evoluzioni della soluzione, anche tramite il cambio di fornitore/piattaforma al fine di poter migliorare l'offerta dedicati ai dipendenti.

Tutto ciò premesso

## SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

### Art. 1: DURATA DELL'ACCORDO

L'accordo avrà validità riferita all'esercizio 2025 ed è esteso al triennio successivo (2026/2028) come indicato in premessa.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one appearing to be 'g' and another 'mp'. On the right side, there is a large, stylized signature that spans across the width of the page, possibly representing the company or a specific representative. The signatures are written over the text of the article.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi annualmente, entro il primo trimestre, per condividere gli obiettivi annuali e i KPI di Business o di funzione. Altresì viene definito un incontro di verifica, in seguito all'approvazione del report semestrale (indicativamente nel mese di settembre), o qualora, per effetto di variazioni di indirizzo organizzativo o finanziario significative, dovessero variare le condizioni e/o i presupposti previsti dal piano industriale approvato o venissero comunque a mancare le condizioni indispensabili per il perseguimento degli obiettivi dati.

Resta inteso che, in caso di mancato rinnovo del patto prima del termine di cui sopra, lo stesso continuerà ad esplicare i suoi effetti sino alla stipula del nuovo accordo.

## Art. 2: ENTITÀ DEL PREMIO

### Ammontare premio 2025

Per l'anno 2025, la quantificazione dell'entità massima annua del fondo economico individuale a disposizione per la produttività sarà, sul parametro 131,42 (liv. 4), la seguente, analogo rispetto ai valori previsti per il 2024, al netto della quota welfare:

- Anno 2025 € 1.710,00

L'azienda ha ritenuto di mantenere anche per il 2025, la quota incrementale stabilita con il rinnovo del CCNL sottoscritto in data 30 settembre 2022, destinata ad incrementare i premi di risultato a livello aziendale, da erogare, in caso di raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività, secondo le modalità definite negli accordi aziendali per i premi di risultato, di norma nell'anno successivo a quello di riferimento ai termini dell'art. 9 del CCNL ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato.

Tale importo è stabilito, per l'anno 2024, in € 238,00 sul parametro medio contrattuale 143,53 ripartito in 14 mensilità.

L'eventuale quota parte di premio non erogata ai singoli lavoratori sulla base dell'effettiva presenza in servizio, per quanto previsto dal successivo punto 6, sarà redistribuita tra il personale che abbia diritto al 100% del premio sulla base del medesimo indicatore.

In coda al presente verbale di accordo sono riportate le scale parametriche con gli importi lordi massimi complessivi teoricamente maturabili per livello di appartenenza.

## Art. 3: TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio risultante dall'applicazione del presente accordo verrà erogato in un'unica soluzione, di norma nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il Premio di Risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento e sarà parametrato all'effettiva presenza in servizio (punto 6).

Il Premio sarà corrisposto, ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato, anche in somministrazione, applicando i seguenti criteri:

- tempo indeterminato: il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori assunti con almeno 4 mesi di servizio. Sia per le assunzioni sia per le cessazioni avvenute in corso d'anno, il premio sarà erogato, in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.
- tempo determinato: il premio sarà riconosciuto al personale a tempo determinato, anche in somministrazione, che abbia svolto la propria prestazione lavorativa per un periodo minimo di quattro mesi continuativi nel periodo di competenza;

Nel caso di passaggio di categoria in corso d'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro quota all'effettiva categoria di appartenenza.

Per i lavoratori a tempo parziale la misura del Premio sarà proporzionata all'incidenza dell'orario ridotto.

Rimane inteso che, qualora si verificano fatti incidenti in modo sostanziale sull'ordinaria gestione aziendale (fusioni, scorpori, ecc.), le Parti si incontreranno per compiere le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute di tali eventi sul PdR.

Alla luce delle opportunità introdotte dalle vigenti disposizioni di Legge in tema di convertibilità, in beni e servizi di welfare, delle somme da erogarsi a titolo di Premio di Risultato, le Parti condividono quanto segue:

- ogni dipendente - ricorrendone i presupposti e nei limiti fissati dalle vigenti disposizioni di Legge in materia — avrà la possibilità, su base volontaria, di convertire, in tutto o in parte, la propria spettanza in danaro del Premio in beni e servizi Welfare, al netto del valore minimo previsto.
- la possibilità di optare a favore dei beni e servizi Welfare, per valori superiori al minimo previsto, dovrà essere esercitata, dal singolo dipendente, attraverso specifica adesione. tal fine saranno resi noti, con una comunicazione ad hoc, il periodo entro cui esercitare l'opzione e le relative modalità, comunque in tempo utile per consentire il pagamento, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, delle somme non convertite in beni e servizi Welfare;
- gli importi optati per la conversione in beni e servizi Welfare dovranno essere spesi entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR. Eventuali residui non spesi entro tale scadenza saranno, a richiesta del lavoratore, destinati al Fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto; per i lavoratori non iscritti che non abbiano fatto richiesta di versamento al Fondo, saranno liquidati con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di corresponsione del PdR ed assoggettati al relativo trattamento previdenziale e fiscale. Il lavoratore che ritenga opportuno non trasferire sul nuovo anno fiscale i residui non spesi entro il mese di novembre dell'anno di corresponsione del premio, potrà richiederne la liquidazione con le competenze del mese di dicembre (con il conseguente conguaglio per quanto previsto al punto successivo) oppure la destinazione al Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto;
- al fine di promuovere l'adesione, fra i dipendenti, verso i beni e servizi Welfare, la Società garantirà, per il 2025, per ciascun dipendente che abbia esercitato l'opzione, una somma aggiuntiva pari al 16% sulla quota di Premio per la quale il dipendente abbia esercitato l'opzione di conversione salariale. Per gli anni successivi al 2025, la percentuale sarà progressivamente incrementata come da tabella a fine documento.

- Al fine di cogliere appieno l'agevolazione introdotta dalle vigenti disposizioni di Legge per i contributi versati a titolo di previdenza complementare, è facoltà del lavoratore - ricorrendone i presupposti — destinare, in tutto o in parte, l'ammontare del Premio maturato a favore del Fondo di previdenza complementare al quale sia iscritto. Tale contributo sarà fiscalmente esente anche se eccedente il limite previsto dalla vigente normativa fiscale (€ 5.164,57);
- Non sarà possibile accedere al piano welfare, per valori superiori al minimo, per coloro il cui rapporto di lavoro si risolve in data antecedente a quella di corresponsione del premio che, pertanto, sarà loro interamente liquidato.
- Qualora l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro avvenisse in data posteriore a quella di corresponsione del premio, sarà sospesa l'eventuale adesione al piano welfare e liquidato il residuo di premio convertito ma non ancora speso.

#### Art. 4: DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE ED OBIETTIVI

Per l'anno 2025, Il fondo economico individuale a disposizione per la produttività, nell'ammontare massimo stabilito all'art. 2, sarà ripartito, su base parametrica, come segue:

- a) 50% dell'importo individuale erogabile, sulla base del miglioramento dell'indicatore rappresentato dal EBITDA normalizzato (Margine operativo lordo)
- b) 50% in relazione alla percentuale degli investimenti previsti a budget.

In relazione al triennio 2026/2028:

L'intero montante del premio sarà erogato in funzione del raggiungimento degli obiettivi economici misurati dal parametro EBITDA.

Definito il montante da erogare, gli importi saranno erogati applicando i seguenti criteri:

- I. Il 60% degli importi relativo ai parametri ARERA o a KPI di funzione
- II. Il 40% degli importi relativo a Investimenti o progetti d'area/ di funzione o trasversali

#### Art. 5: DEFINIZIONE DEI PARAMETRI DI REDDITIVITÀ/ PRODUTTIVITÀ/ QUALITÀ/ EFFICIENZA/ INNOVAZIONE E RELATIVO COEFFICIENTE DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO

Parametri generali:

1. Redditività dell'azienda (EBITDA da bilancio) - lo stesso sarà oggetto di normalizzazione prima del calcolo del PdR da riconoscere;
2. Produttività/ Miglioramento dei processi/ Miglioramento della qualità del servizio/ Miglioramento dell'efficienza/Innovazione tramite parametri di Business

## 5.1 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DEL RISULTATO OPERATIVO - EBITDA /Investimenti

Le parti si danno atto che il valore di bilancio preso a riferimento è l'EBITDA di ALD srl.

Nella tabella sottostante è indicata la scala valori sulla base della quale sarà modulata la quota di premio corrispondente all'EBITDA e agli Investimenti.

Per il 2025 La scala è parametrata sull' EBITDA e sulla percentuale di investimenti realizzati previsto annualmente a budget con le medesime percentuali di raggiungimento e di premialità riconosciuta

EBITDA	Percentuale di riconoscimento del premio
EBITDA/Investimenti consuntivo vs BDG	100%
EBITDA/Investimenti BGT rispetto consuntivo compreso tra 90 e 100%	80%
EBITDA/Investimenti BGT rispetto consuntivo compreso tra 80 e 90%	50%
EBITDA/Investimento consuntivo < 80% BGT	0%

Viene inoltre prevista una sovra premialità, progressiva, tale che per ogni 2% di EBITDA o di Investimenti superiore al Budget, l'azienda riconoscerà un incremento del valore pari all'1% sul montante del PDR con logica proporzionale. Tale sovra premialità è limitata al 25%, corrispondente ad un risultato aziendale pari al 50% del risultato combinato dell'EBITDA/Investimenti rispetto ai valori di Budget. Tale sovra premialità avrà valenza dal 2025 al 2028 compresi.

Qualora, per effetto di variazioni strutturali (di indirizzo organizzativo o finanziario significativo) dovessero variare le condizioni e/o i presupposti previsti del budget approvato, le parti si impegnano a rivedere i parametri degli obiettivi relativi all' EBITDA.

## 5.2 OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO DELLA Produttività/ Miglioramento dei processi/ Miglioramento della qualità del servizio/ Miglioramento dell'efficienza/Innovazione tramite parametri aziendali;

## 6. ASSIDUITÀ IN SERVIZIO

Assenze *	<b>Fino a 9 gg di assenza 100%</b>
	Da 10 a 15 gg di assenza decurtazione 1% a gg a partire dal 10°
	Da 16 a 30 gg di assenza decurtazione 2% a gg ulteriore a partire dal 16°
	Da 31 a 50 gg di assenza decurtazione 3% a gg ulteriore a partire dal 31°

IL modello di calcolo delle giornate di assenza sarà basato sul calcolo espresso in ore, a partire dalle ore di assenza (trasformate in giornate) in rapporto al totale ore lavorabili nel periodo in oggetto.

\* Il Premio come sopra costituito sarà erogato ai lavoratori, in base all'effettiva presenza in servizio, A tale scopo, non si terrà conto delle seguenti assenze: infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri seguiti da certificazione medica di convalescenza che possa configurarsi come proseguimento del ricovero ospedaliero, malattie oncologiche/gravi patologie invalidanti e/o croniche di rilevante gravità, terapie salvavita, permessi per donazione di sangue, astensione obbligatoria per gravidanza, puerperio, congedi parentali (D. Lgs. 151/2001, "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"), permessi L. 104/1992, congedi matrimoniali, ferie, permessi sindacali, scioperi. Inoltre, per tutto il periodo di durata dell'emergenza epidemiologica in atto alla data della sottoscrizione del presente accordo, non si terrà conto delle assenze per malattia, quarantena, permanenza domiciliare fiduciaria e di altro tipo, disciplinate dalla specifica normativa di riferimento, determinate dalla eventuale causale pandemica riconosciuta da AST.

\*l'azienda si dichiara disponibile a valutare eventuali situazioni particolari, certificate dal medico curante, al fine di non pregiudicare la partecipazione al premio.

Le parti richiamate le interlocuzioni avute nel corso della trattativa, si impegnano a proseguire l'analisi e il confronto volto a valutare una soluzione migliorativa nell'ambito della sanità integrativa.

I l presente accordo sarà depositato, a cura della Società, presso i competenti organi amministrativi territorialmente competenti entro i termini di legge.

## SCALE PARAMETRALI

### Scala parametrica Premio di Risultato

LIVELLO	PARAMETRO	PREMIO LORDO <u>al netto welfare</u>
Q	200,74	2.717,47
8	181,29	2.434,79
7	167,50	2.234,37
6	153,69	2.033,66
5	139,96	1.834,12
4	131,42	1.710,00
3	122,95	1.586,90
2	111,15	1.415,40
1	100,00	1.253,36

### Scala parametrica incremento da CCNL, confermato per l'anno 2025

LIVELLO	PARAMETRO	MENSILE	ANNUALE
Q	200,74	€ 24,38	€ 332,86
8	181,29	€ 22,02	€ 300,61
7	167,50	€ 20,35	€ 277,75
6	153,69	€ 18,67	€ 254,85
5	139,96	€ 17,00	€ 232,08
4	131,42	€ 15,96	€ 217,92
3	122,95	€ 14,93	€ 203,87
2	111,15	€ 13,50	€ 184,31
1	100,00	€ 12,15	€ 165,82

Parametri principali dell'accordo relativi al triennio 2026/2028

	2025	2026	2027	2028
<b>Importo erogabile</b>	+0 €	+0 €	+30 €	+40 €
<b>Convertibilità welfare</b>	16%	18%	20%	22%
<b>Base lorda</b>	1.710 €	1.710 €	1.740 €	1.780 €
<b>Quota Welfare</b>	200 €	220 €	240 €	260 €

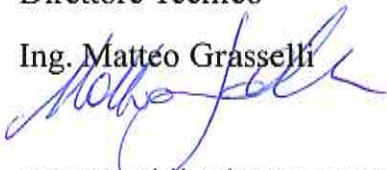
Legnano, 20 novembre 2025

Letto, confermato e sottoscritto,

PER ALD Srl

Direttore Tecnico

Ing. Matteo Grasselli



Responsabile risorse umane

Dott. Michele Ruggiu



PER LA R.S.U.

Alessandra Monti



Giuseppe Lops



Gaudenzio Maglio



Le OO.SS.:

FILCTEM CGIL

Luciano Pelizzaro

FEMCA CISL

Christian Ielo

