

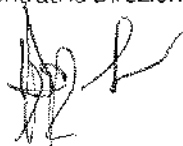
VERBALE DI ACCORDO DI SECONDO LIVELLO IN MATERIA DI:

1. PREMIO DI RISULTATO ANNO 2025 – WELFARIZZAZIONE
2. PREMIO DI RISULTATO ANNI 2026-2027-2028

AnconAmbiente S.p.A.
01 APR. 2026
PROT. 177

Il giorno 31/3/2026 alle ore 11.00 si sono incontrati la Direzione di AnconAmbiente SpA nelle persone di:

Andrea De Angelis (Direttore generale)
Paolo Pavia (Dirigente H.R.)



la parte Sindacale così composta:

OO.SS. Stipulanti il CCNL – rappresentate dai Sigg.

FP CGIL - Giorgio Paterna

FIT CISL - Roberto Ascenzi

ULTRASPORTI - Sergio Marinelli

FIADL - Salvatore Silvano

la RSU Aziendale – nelle persone di:

Bestianelli Francesca

Femini Fabrizio

Liberti Salvatore

Marinelli Sergio

Pellegrino Ciro

Severini Andrea

Silvano Salvatore

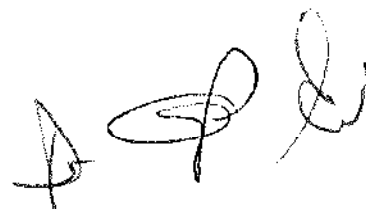
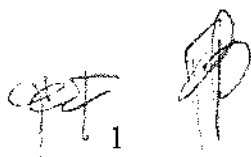
Stolnicu Cristian

ANCONAMBIENTE S.p.A. Via del Comandante 17-48127 Ancona PIRVENUTO AL PROTOCOLLO
31 MAR 2026
A MANO DG

- PAVIA -
PAVIA
ASCENZI

Oggetto di confronto: la stipula di un Accordo decentrato nelle specifiche materie di:

- 1- Premio di Risultato Anno 2025 – Welfarizzazione
- 2- Premio di Risultato anni 2026-2027-2028
- 3- Orario di Lavoro



Parte 1 – PREMIO DI RISULTATO ANNO 2025 - Welfarizzazione

La Direzione conferma i dati già trasmessi alle Parti Sociali e riguardanti il raggiungimento degli obiettivi indicati nell'accordo del Premio di Risultato (di seguito PDR) anno 2025. Ricorda che il verbale era stato depositato nei tempi e nelle forme previste dalla Normativa e che pertanto, dopo l'approvazione del Bilancio d'esercizio chiuso al 31/12/2025 (in previsione nel mese di maggio 2026) recante un utile, si potrà conseguentemente dare corso ai pagamenti con il riconoscimento del Premio di Risultato 2025 applicando le stesse modalità di cui al punto 2 e 3 del verbale di accordo del premio di risultato 2024 e con l'agevolazione fiscale prevista dalla specifica disciplina di materia.

Parimenti, come previsto nel verbale di accordo del premio di risultato 2024, il premio risultante è erogato unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci ed esclusivamente al personale dipendente in servizio al 31/12/2025 con rapporto di lavoro in essere alla data di liquidazione.

La Direzione informa inoltre di avere nel frattempo avviato le procedure per l'istituzione di un modello di Welfare Aziendale On Top di tipo "puro" per l'anno 2026, prevedendo la possibilità per il Personale che ne fosse interessato di utilizzare una specifica piattaforma digitale welfare.

Viene consegnato alle Parti Sociali copia del Disciplinare di Welfare on Top approvato dal CDA di AnconAmbiente Spa nella seduta del 24.02.2026. La Direzione, informa che per l'anno 2026 è prevista la seguente linea di credito: euro 200 individuali. Per ogni ulteriore aspetto riferito all'utilizzo delle linee di credito come sopra esemplificate, si rimanda al dettaglio del Regolamento.

Il Personale sarà chiamato a scegliere se incrementare tale linea di credito attraverso la "welfarizzazione" del Premio di Risultato anno 2025 in liquidazione nel mese di maggio/giugno 2026. A questo proposito, con importi minimali di euro 200 e per multipli di euro 100 tondi, i destinatari del PDR 2025 potranno scegliere, in alternativa alla sola liquidazione in busta paga, l'incremento della linea di credito individuale in beni e servizi Welfare.

Nell'ipotesi di scelta del PDR individuale in prodotti e servizi Welfare, l'Azienda incrementerà del 20% il PDR Welfarizzato e ciò in aggiunta agli euro 200 individuali di cui sopra.

Ad esempio:

Premio percepito dal lavoratore € 1.000 →

- se il lavoratore decide di versare € 500 nel welfare avrà → € 500 liquidati in busta paga e € 600 ($€ 500 \times 1,20$) versati nel welfare oltre € 200 già versate dall'azienda per un totale percepito di € 1.300
- se il lavoratore decide di versare tutto nel welfare avrà → € 1.200 ($€ 1.000 \times 1,20$) oltre € 200 già versate dall'azienda per un totale percepito di € 1.400

Premio percepito dal lavoratore Importo di € 1.500 →

- se il lavoratore decide di versare € 500 nel welfare avrà → € 500 liquidati in busta paga e € 1.200 ($€ 1.000 \times 1,20$) versate nel welfare oltre € 200 già versate dall'azienda per un totale percepito di € 1.950
- se il lavoratore decide di versare tutto nel welfare avrà → € 1.800 ($€ 1.500 \times 1,20$) versate oltre € 200 già versate dall'azienda per un totale percepito di € 1.820

Ogni ulteriore specificità circa l'utilizzo delle Linee di Credito Welfare è contenuta nel Disciplinare allegato.

Si precisa che l'applicazione della "welfarizzazione" per il 2025 è subordinato all'esito positivo di specifico interpello alla Agenzia delle Entrate

Per la Direzione AA

Per le OO.SS

Per le RSU

Parte 2 – PREMIO DI RISULTATO ANNI 2026 – 2027 – 2028

La Direzione, inizialmente, presenta lo schema del modello di PDR approfondendo nei dettagli i principi e i contenuti.

Si apre un confronto con la parte Sindacale, al termine del quale viene condiviso il modello che segue:

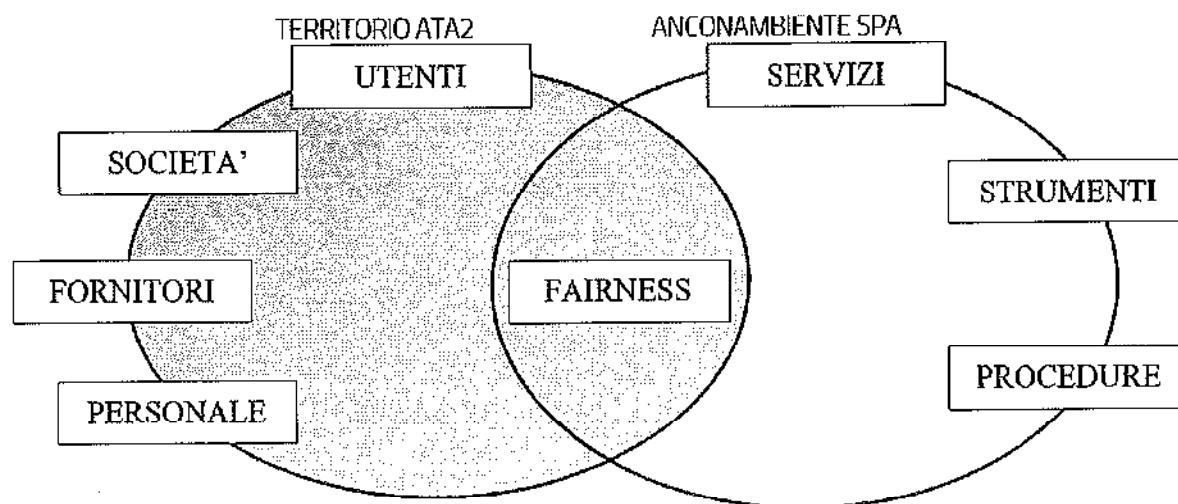
Il modello di Premio – d'ora in poi denominato SIAA 2026/27/28 – si basa sui seguenti Principi di Primo e Secondo Livello.

Quanto al Primo Livello, concordano di porre alla base del Sistema il modello di "Vision e Mission Aziendale" fatto proprio dall'Assemblea dei Soci di AnconAmbiente – precedentemente approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e condivisa con le Rappresentanze dei Lavoratori – Organizzazioni Sindacali Stipulanti il CCNL di Settore e Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Azienda – che di seguito viene riportata

VISION 2025 – 2035

*"L'AnconAmbiente SPA aspira ad essere riconosciuta quale Azienda
CORRETTA, QUALIFICATA ed ESPERIENZIATA
che in collaborazione con la Società e le Istituzioni
contribuisce alla TUTELA di VALORI PRIMARI
per tutto il TERRITORIO della Provincia di Ancona"*

Per tale obiettivo di lungo termine (Vision) ridefinisce il Modello di Gestione individuando il sotto descritto
CIRCOLO DEL BENESSERE (Mission)



Sulla base del modello sopra esposto, le Parti ritengono di potere individuare i seguenti Principi di Secondo Livello – ispiratori del SIAA 2026/27/28 – in quanto strettamente connessi con la Mission & Vision Aziendale:

- a) Riconoscimento del *Valore della Performance Collettiva collegata al raggiungimento di Obiettivi Aziendali (OBIC)*;
- b) Riconoscimento del *Valore della Professionalità differenziata*;
- c) Riconoscimento del *Valore della Assiduità di Performance*;
- d) Riconoscimento del *Valore della Performance Individuale collegata al raggiungimento di Obiettivi Individuali (OBI)*;

- c) Incremento del *Valore Massimale di Budget Individuale* quale risultato dell'incremento del valore del Servizio reso agli Utenti/Cittadini e quale conseguenza all'Azienda stessa;
- f) Facoltà per il Personale di destinare in tutto o in parte i risultati individuali del Premio di Produzione al Sistema di Welfare Puro Aziendale – trasformandolo in "*Crediti Welfare*" con esenzione totale dalla tassazione IRPEF e dalla contribuzione.

Ciò premesso, le Parti ritengono di potere indicare come obiettivo l'incremento del *Valore Retributivo del Budget Individuale Annuale Premiante* quale risultato dell'incremento del valore del Servizio reso agli Utenti/Cittadini (e di conseguenza all'Azienda stessa) attraverso il contributo di professionalità differenziata del Personale secondo il seguente schema

Per il Personale con giorni di lavoro 6/7

DIPENDENTI DI RUOLO con giorni di lavoro 6 su 7

PREMIO DI RISULTATO ANNO					PEOPLE WELFARE ANNO		
VOCI		2026 Importi	2027 Importi	2028 Importi	2026 Importi	2027 Importi	2028 Importi
A	BUDGET MASSIMALI INDIVIDUALI (COMPRESIVI DI ERAP)	1.750	1.850	1.950	200	200	200
A1	RISULTATI COLLETTIVI	850	850	850			
A2	RISULTATI INDIVIDUALI	900	1.000	1.100			
B	ADDENDUM "utilizzo della patente di guida C/ E con CQC	450	450	450			
	TOTALI con addendum	2.200	2.300	2.400	Welfare Puro	Welfare Premiale	Welfare Premiale

Nel quale:

- 1.750 -1.850 -1.950 euro rappresentano l'ammontare massimo del Premio Individuale, rispettivamente per gli anni 2026-2027-2028
- 2.200 -2.300 -2.400 euro rappresentano l'ammontare massimo del Premio Individuale, rispettivamente per gli anni 2026-2027-2028 per che percepisce l'Addendum per l'utilizzo della patente di guida C/con CQC

Per il Personale con giorni di lavoro 5/7

DIPENDENTI DI RUOLO con giorni di lavoro 5 su 7

PREMIO DI RISULTATO					PEOPLE WELFARE		
ANNO					ANNO		
VOCI		2026 Importi	2027 Importi	2028 Importi	2026 Importi	2027 Importi	2028 Importi
A	BUDGET MASSIMALI INDIVIDUALI (COMPRESIVI DI ERAP)	1550	1650	1750	200	200	200
A1	RISULTATI COLLETTIVI	850	850	850			
A2	RISULTATI INDIVIDUALI	700	800	900			
	TOTALI	1550	1650	1750	Welfare Puro	Welfare Premiale	Welfare Premiale

Nel quale: 1.550 -1.650 -1.750 euro rappresentano l'ammontare massimo del Premio Individuale, rispettivamente per gli anni 2026-2027-2028

8 lu 4 ff

A – VALORE DELLA PERFORMANCE COLLETTIVA COLLEGATA AL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI AZIENDALI (OBIC)
Vengono individuati 5 Obiettivi Collettivi con i rispettivi budget – di cui 3 applicabili con decorrenza dall'anno 2026.

OBIETTIVI	OBI COLLETTIVI	2026 Importi	2027 Importi	2028 Importi
1	RIDUZIONE N. INFORTUNI	200	200	150
2	RIDUZIONE N. SINISTRI	300	200	150
3	COMPENSO RETR. AZIENDALE	350	200	180
4	SOSTENIBILITA'	da 2027	250	170
5	QUALITA' DEL SERVIZIO	da 2028		200
TOTALI		850	850	850

La Sostenibilità e la Qualità del Servizio avranno decorrenza dagli anni 2027 e 2028. Le Parti si impegnano a questo proposito a definire puntualmente la metodologia applicabile a tali obiettivi futuri, rispettivamente, entro il mese di Novembre 2026 e Novembre 2027

Quanto ai primi due si applicano le seguenti formule – con mantenimento per tutte e tre le annualità:

	OBI COLLETTIVI	Formula Base	VALORE 2026
1	RIDUZIONE N. INFORTUNI	Numero di infortuni inferiore al valore medio del numero di infortuni dell'ultimo quinquennio con esclusione dei valori minimi e massimi (valore medio su tre annualità arrotondato per difetto all'unità)	inferiore a N. 15*
2	RIDUZIONE N. SINISTRI	Numero di sinistri inferiore al valore medio del numero di sinistri RC auto, beni aziendali passivi e concorsuali, nonché sinistri causati da personale AnconAmbiente su beni aziendali dell'ultimo quinquennio con esclusione dei valori minimi e massimi (valore medio su tre annualità arrotondato per difetto all'unità)	inferiore a N.94**

Dati storici infortuni/sinistri

Anno	2021	2022	2023	2024	2025
n. Infortuni	0	21	15	19	12
n. SINISTRI	84	98	114	100	63

annotazione : un infortunio del 2025 è stato trattato poi da INAIL come malattia quindi nel 2025 risultano 12 infortuni invece che precedenti 13 comunicati

B – VALORE DELLA PROFESSIONALITÀ DIFFERENZIATA

Le Parti prendono atto del nuovo modello di classificazione del Personale – entrato in vigore dal mese di febbraio 2026 – in particolare dei *nuovi Parametri Retributivi collegati ai diversi Livelli di Inquadramento*. Tali parametri indicano la differenza di Professionalità in termini di Retribuzione Mensile, che differenzia qualificando l'apporto di ogni Dipendente. Le Parti prendono atto che nel nuovo modello di classificazione del Personale viene confermata come ulteriore parametro di inquadramento e quindi di differenziazione il *possesso e l'utilizzo della patente di guida C/E con CQC*. Sulla base di tale assunto ritengono di dovere utilizzare tale parametro – individuando un "Addendum" che possa valorizzare, anche in termini di differenza di Professionalità, la partecipazione del Personale al Premio di Risultato.

Euro 450 è il valore massimo cadauno dell'Addendum di Professionalità (oltre eventuale ripartizione) da riconoscersi per il possesso e l'utilizzo della Patente C/E CQC che si aggiungerà nei casi in cui è prevista, all'indennità dell'art. 34 del

Prof. n. 0001177 del 01/04/2026 - [UOR: SI000060 - Classif. 0/0] Pag. 5 Annullato: no

CCNL. L'importo come sopra calcolato che verrà riconosciuto indipendentemente dal raggiungimento degli altri obiettivi.

L'Addendum di Professionalità viene liquidato, indipendentemente dal raggiungimento degli Obiettivi di performance collettiva "OBIC", sulla base della seguente formula:

$$\text{Formula: } (G_{dip} / G_{tot}) \times TB$$

Ove

G_{dip} = Giorni di guida effettuati dal singolo dipendente per mezzi che necessitano di patente C/E CQC

G_{tot} = Giorni di guida effettuati da tutti i dipendenti per mezzi che necessitano di patente C/E CQC

TB = Budget totale stanziato pari a € 450* (Numero dipendenti con patente C/E che hanno effettuato nella annualità almeno una guida - sono quindi esclusi dal conteggio quelli che pur in possesso di patente C/E non hanno mai guidato un mezzo che necessitava di patente C/E)

Per la determinazione dei giorni di guida si farà esclusivo riferimento alla consuntivazione del software gestionale dell'area tecnica relativo alla programmazione e verifica dei servizi.

Sono esclusi, ovvero non percepiranno premio, quelli che non effettuano almeno 31 guide/anno

Il premio calcolato verrà arrotondato per difetto alla decina

Tetto Massimo: è stabilito un tetto massimo del valore del premio effettivamente percepito di € 1.000

Esempi:

Potenti totali C/E presenti in azienda : 130

Guidatori con almeno 1 giorno di guida di mezzi che necessitano C/E: 110

Budget Totale (BT) = $110 \times 450 = 49.500$

Ipotizziamo che 20 persone hanno guidato meno di 30 giorni/anno e che quindi sono esclusi dal premio

Ipotizziamo che

40 autisti hanno fatto 240 giorni di guida

20 autisti hanno fatto 200 giorni di guida

10 autisti hanno fatto 150 giorni di guida

10 autisti hanno fatto 100 giorni di guida

10 autisti hanno fatto 80 giorni di guida

20 autisti hanno fatto 30 giorni e che quindi sono esclusi al premio

G_{tot} = numero utilizzo mezzi C/E conteggiati a fine anno = 17.500

Applichiamo la formula $G_{dip} / G_{tot} \times TB$ e poi arrotondiamo per difetto (es: € 651 € diventa 650 - € 759 diventa 750 €).

Numero Guide Autista	Giorni di guida	Premio calcolato → arrotondato	Se il premio viene portato in welfare (sempre con arrotondamento)
I 40 autisti che hanno fatto 240 giorni di guida percepiranno ciascuno	240	678,85 → 670	800
I 20 autisti che hanno fatto 200 giorni di guida	200	567,71 → 560	670
I 10 autisti che hanno fatto 150 giorni di guida	150	424,28 → 420	500
I 10 autisti che hanno fatto 100 giorni di guida	100	282,85 → 280	330
I 10 autisti che hanno fatto 80 giorni di guida	80	226,28 → 220	260
I 20 autisti che hanno fatto 30 giorni e che quindi sono esclusi al premio	30	Esclusi	

Se ipotizziamo che

10 autisti hanno fatto 240 giorni di guida

15 autisti hanno fatto 210 giorni di guida

15 autisti hanno fatto 190 giorni di guida

15 autisti hanno fatto 150 giorni di guida

15 autisti hanno fatto 120 giorni di guida

10 autisti hanno fatto 90 giorni di guida

10 autisti hanno fatto 80 giorni di guida

20 autisti hanno fatto 25 giorni e che quindi sono esclusi al premio

Gtot= numero utilizzo mezzi C/E conteggiati a fine anno = 17.500

Numero Guide Autista	Giorni di guida	Premio arrotondato	Se il premio viene portato in welfare (sempre con arrotondamento)
i 10 autisti che hanno fatto 240 giorni di guida percepiranno cadauno	240	670	800
i 15 autisti che hanno fatto 210 giorni di guida	210	590	700
i 15 autisti che hanno fatto 180 giorni di guida	180	500	600
i 15 autisti che hanno fatto 150 giorni di guida	150	420	500
i 15 autisti che hanno fatto 120 giorni di guida	120	330	390
i 10 autisti che hanno fatto 90 giorni di guida	90	250	300
i 10 autisti che hanno fatto 80 giorni di guida	80	220	260
i 20 autisti che hanno fatto 25 giorni e che quindi sono esclusi al premio	25	Esclusi	

C - RICONOSCIMENTO DEL VALORE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE COLLEGATA AL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI INDIVIDUALI (OBI)

OBI INDIVIDUALI DIPENDENTI DI RUOLO con giorni di lavoro 6 su 7				
		2026	2027	2028
		Importi	Importi	Importi
6	RIDUZIONE T.A.S. (TASSO ASSENZA MEDIA)	450	300	300
7	RIDUZIONE A.S. (ASSENZE STRATEGICHE)	450	300	300
8	RISULTATI INDIVIDUALI	da 2027	400	500
	TOTALI	900	1000	1100

OBI INDIVIDUALI DIPENDENTI DI RUOLO con giorni di lavoro 5 su 7				
6	RIDUZIONE T.A.S. (TASSO ASSENZA MEDIA)	350	250	250
7	RIDUZIONE T.A.S. (ASSENZE STRATEGICHE)	350	250	250
8	RISULTATI INDIVIDUALI	da 2027	300	400
	TOTALI	700	800	900

Vengono individuati 3 Obiettivi Individuali con i rispettivi budget -di cui 2 (OBI TAM e TAS) applicabili con decorrenza dall'anno 2026 e l'obiettivo di ulteriori risultati individuali con decorrenza dall'anno 2027 ; le Parti si impegnano a questo proposito a definire puntualmente la metodologia applicabile a tale obiettivo futuro entro il mese di Novembre 2026.

Quanto ai primi due (Riduzione TAM e TAS) questi sono trattati nel punto D che segue.

D - VALORE DELLA ASSIDUITÀ DELLA PERFORMANCE

Le Parti convengono nel valorizzare l'assiduità nella resa della prestazione, in quanto indicativa di maggiori energie psico-fisiche destinate all'attività lavorativa e quindi al servizio reso agli Utenti. In ciò non si intende "penalizzare" la minore assiduità al lavoro del Personale che è assente giustificato e con motivazioni anche di carattere sociale, ma è di tutta evidenza che al risultato collettivo aziendale, tali assenze non contribuiscono. Non si tratta quindi di penalizzare dei Lavoratori "tutelati" da norme di Legge o di Contratto, quanto di non "privilegiarli" rispetto ai Colleghi che hanno effettivamente speso maggiori energie psico-fisiche al lavoro. Peraltro, nell'ambito del Piano di Welfare sono presenti apposite linee di Credito riferibili a tali tipologie di assenze.

L'Assiduità della Performance trova applicazione, oltre che sull'Addendum di Professionalità di cui al punto B in due obiettivi individuali:

1- Riduzione Tasso di Assenze Medie Individuali (TAM)

2- Riduzione Tasso di Assenze Strategiche (TAS)

1) RIDUZIONE TASSO DI ASSENZE MEDIE INDIVIDUALI (TAM)

Per l'erogazione del premio si terrà conto del tasso di assenteismo relativo che è *calcolato sui giorni lavorabili ovvero sul totale giornate lavorative anno al netto delle assenze per ferie, permessi, festività sopprese, ROL, donazioni del sangue, maternità/paternità obbligatoria, permessi sindacali retribuiti, permessi L. 104 secondo la seguente formula*

Formula: (Giorni lavorabili - Giorni lavorati)

Il premio è calcolato secondo il seguente décalage

RETRIBUZIONE OBIETTIVO TAM per dipendenti con orario su 6 su 7 giorni		
NUMERO GIORNATE DI ASSENZA	% PREMIO	EURO
Pari o inferiore a 5	100%	450
da 6 a 10	90%	400
da 11 a 15	67%	350
da 16 a 20	56%	300
da 21 a 25	44%	250
da 26 a 30	33%	200
da 31 a 35	22%	150
da 36		0

RETRIBUZIONE OBIETTIVO TAM per dipendenti con orario su 5 su 7 giorni		
NUMERO GIORNATE DI ASSENZA	% PREMIO	EURO
Pari o inferiore a 5	100%	350
da 6 a 10	85%	300
da 11 a 15	71%	250
da 16 a 20	57%	200
da 21 a 25	42%	150
da 26 a 30	29%	100
da 30		0

Il valore dei premi relativi all'obiettivo TAM non distribuito calcolato come differenza fra il valore massimo stimato e valore dei premi conferiti, sarà ridistribuito esclusivamente in welfare secondo la seguente ripartizione:

TB= Totale Budget per obiettivo TAM

A0= numero dipendenti che hanno raggiunto obiettivo entro la fascia di 15 giorni

A1=numero dipendenti che hanno raggiunto obiettivo dalla fascia oltre 15 giorni

A2= numero dipendenti che non hanno raggiunto l'obiettivo

TP = totale premio conferito agli A1 dipendenti

Tmax= Totale massimo da ripartire (TB-TP)

Fattore 1,20 maggiorazione per welfare

Al personale che avrà già raggiunto l'obiettivo il premio TB entro la fascia dei 15 giorni di assenza sarà ripartito con una maggiorazione del 200% rispetto a quelli che non lo hanno raggiunto il premio e a quelli che hanno raggiunto l'obiettivo dalla fascia dei 16 giorni in poi con una maggiorazione del 150%

Formula di calcolo :

Formula Premio Base:= $1,20 \times TB / (3 \times A0 + 1,5 \times A1 + A2)$

Formula Premio Top A0:= $3 \times$ Formula Premio Base

Formula Premio Top A1:= $1,5 \times$ Formula Premio Base

Esempio: dati 250 dipendenti totali:

Tmax= $250 \times 450 = 112.500$ Totale budget per obiettivo

A0= 60 numero di dipendenti che hanno raggiunto l'obiettivo entro la fascia dei 15 giorni di assenza

A1= 60 numero di dipendenti che hanno raggiunto l'obiettivo oltre la fascia dei 15 giorni di assenza

A2= 130 numero di dipendenti che non hanno raggiunto l'obiettivo

TP = totale premio conferito = distribuiti premi per 40.000 ai 120 dipendenti

TB= Totale Budget da ripartire = 72.500

TBelf = $72.500 \times 1,20 = 87.000$

Premio base per i dipendenti che non hanno raggiunto obiettivo $\rightarrow$ € 210/cadauno sul welfare

Premio TOPA1 per i dipendenti che hanno raggiunto l'obiettivo oltre i 15 giorni $\rightarrow$ € 320/ cadauno sul welfare

Premio TOPA0 per i dipendenti che hanno raggiunto l'obiettivo entro i 15 giorni $\rightarrow$ € 650/ cadauno sul welfare

Nell'esempio di cui sopra chi avrà raggiunto l'obiettivo massimo riceverà € 450 (che potrà portare in welfare o meno) e € 650 in welfare. In ipotesi che versi il premio nel welfare avrà accreditato € $(450 \times 1,20 + 600) = € 1.190$

Tetto Massimo: è stabilito un tetto massimo del valore del Premio TopA0 effettivamente percepito in welfare di € 800

Analoga metodica di ripartizione sarà applicata al personale dipendente con orario su 5 su 7 giorni

2) RIDUZIONE TASSO DI ASSENZE STRATEGICHE (TAS)

Al fine di migliorare l'efficienza operativa e ridurre i disservizi causati dalle micro-assenze impreviste, l'Azienda istituisce un indicatore denominato TAS (Tasso Assenze Strategiche). Tale indicatore premia la continuità lavorativa nei giorni più critici per l'organizzazione del servizio.

Sono considerate assenze strategiche:

- Assenza il Sabato e il Lunedì (per chi lavora 6 giorni su 7) oppure il Venerdì e il Lunedì (per chi lavora 5 giorni su 7).
- Assenza il giorno immediatamente precedente o successivo a un giorno festivo
- Assenza che ricadono all'interno degli "slot" di ferie già programmati e comunicati dall'azienda.

Vengono considerate tali tutte le assenze con esclusione della donazione Sangue e permessi sindacali retribuiti
Una assenza continuativa del sabato (*venerdì per i dipendenti che lavorano 5/7 giorni*) e del lunedì viene conteggiata come due assenze strategiche.

Ogni giorno di assenza (quindi non solo il sabato ed il lunedì) che ricade all'interno degli "slot" di ferie già programmate e comunicati dall'azienda, viene conteggiata come assenza.

Per non penalizzare le malattie reali/assenza di lungo periodo di durata significativa, viene stabilita la seguente clausola di salvaguardia: se l'assenza (anche se inizia di lunedì o venerdì) fa parte di un periodo continuativo superiore a 3 giorni lavorativi (es. dal lunedì al giovedì), l'evento non viene penalizzato

Per chi usufruisce della Legge 104 sarà riconosciuta una franchigia massima di 2 giorni (ovvero se si richiede la L.104 nelle giornate definite strategiche, fino a due giornate non saranno conteggiate, dalla terza giornata di 104 richiesta in un giorno definito strategico, si calcolerà come assenza ai fini del premio)

Il premio è calcolato secondo il seguente décalage

RETRIBUZIONE OBIETTIVO TAS per dipendenti con orario su 6 su 7 giorni		
NUMERO GIORNATE DI ASSENZA STRATEGICA	% PREMIO	EURO
Pari o inferiore a 2	100%	450
Fino a 4 giornate	90%	400
Fino a 5 giornate	67%	350
Fino a 6 giornate	56%	300
Fino a 7 giornate	44%	250
Fino a 8 giornate	33%	200
Fino a 9 giornate	29%	100
da 10 giornate		0

RETRIBUZIONE OBIETTIVO TAM per dipendenti con orario su 5 su 7 giorni		
NUMERO GIORNATE DI ASSENZA STRATEGICA	% PREMIO	EURO
Pari o inferiore a 2	100%	350
Fino a 4 giornate	85	300
Fino a 5 giornate	71	250
Fino a 6 giornate	57	200
Fino a 7 giornate	42	150
Fino a 8 giornate	29	100
Da 9 giornate		0

Non sono previste forme di redistribuzione del budget non distribuito per l'obiettivo delle assenze strategiche

E) INCREMENTO DEL VALORE MASSIMALE DI BUDGET INDIVIDUALE QUALE RISULTATO DELL'INCREMENTO DEL VALORE DEL SERVIZIO RESO AGLI UTENTI/CITTADINI E QUALE CONSEGUENZA ALL'AZIENDA STESSA

Quale conseguenza dei punti che precedono, le Parti si danno reciprocamente atto che la tendenza incrementale del budget massimale di PDR così descritto:

OBI INDIVIDUALI DIPENDENTI DI RUOLO per dipendenti con orario su 6 su 7 giorni			
anno	Importo PDR	Importo con welfare puro	Variazione rispetto al 2025 senza e con welfare
2025	1350	1.350	//
2026	1.750	1.950	+30% - 44%

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like '10' and 'lu']

2027	1.850	2.050	+37% - 52%
2028	1.950	2.150	+44% - 59%

OBI INDIVIDUALI DIPENDENTI DI RUOLO per dipendenti con orario su 5 su 7 giorni			
anno	Importo PDR	Importo con welfare puro	Variazione rispetto al 2025 senza e con welfare
2025	1.350	1.350	//
2026	1.550	1.750	+15% - 30%
2027	1.650	1.850	+22% - 37%
2028	1.750	1.950	+30% - 44%

con un aumento su base triennale rispettivamente per il personale con giorni di lavoro 6 su 7, con C/E CQC e con giorni di lavoro 5 su 7 del 59% e 44% rispetto al 2025 – riconosce l'apporto del Personale al raggiungimento degli obiettivi aziendali e adempie ad ogni obbligo aziendale in materia di ERAP quale elemento aggiuntivo al PDR Aziendale.

Ogni elemento di novità introdotto dalla Contrattazione Nazionale in materia di PDR è da considerarsi così riassorbito nel triennio 2026-2028.

F) FACOLTÀ PER IL PERSONALE DI DESTINARE IN TUTTO O IN PARTE I RISULTATI INDIVIDUALI DEL PREMIO DI PRODUZIONE AL SISTEMA DI WELFARE PURO AZIENDALE -WELFARIZZAZIONE PDR 2026-2027-2028

Il Consiglio Amministrazione di AA, nella seduta del 24 febbraio 2026, ha deliberato nell'ambito della più generale politica di gestione delle Risorse Umane di dotarsi di un Sistema di Welfare On Top per gli anni 2026-2027-2028. A tale scopo è stato approvato un Disciplina/Regolamento che prevede l'utilizzo di specifica piattaforma digitale dalla quale il Personale potrà personalizzare la propria linea di credito scegliendo tra i diversi servizi offerti. Per gli anni 2026-2027-2028 – l'Azienda prevede di stanziare una linea di credito individuale pari a euro 200 annuali. E' prevista la possibilità da parte degli Aderenti di ampliare la linea di credito, riconosciuta dall'Azienda facendo confluire tutto o parte del premio di risultato in liquidazione nei diversi anni.

A questo proposito, con importi minimali di euro 200 e per multipli di euro 100 tondi, i destinatari del PDR 2026-2027-2028 potranno scegliere, in alternativa alla sola liquidazione in busta paga, l'incremento della linea di credito individuale in beni e servizi Welfare.

Nell'ipotesi di scelta in tutto o in parte del PDR individuale in prodotti e servizi Welfare, l'Azienda incrementerà del 20% il PDR così Welfarizzato e ciò in aggiunta agli euro 200 individuali di cui sopra.

Esempio degli importi nel caso si destini il 100% del PDR in welfare

OBI INDIVIDUALI DIPENDENTI con giorni di lavoro 6 su 7 (tutto il PDR su welfare)			
anno	Importo PDR	Importo con welfare puro	Importo su Welfare con 100% del PDR (incrementato del 20%)
2025	1.350	1.350	//
2026	1.750	1.950	2.300
2027	1.850	2.050	2.420
2028	1.950	2.150	2.540

OBI INDIVIDUALI DIPENDENTI DI RUOLO con giorni di lavoro 5 su 7 (tutto il PDR su welfare)			
anno	Importo PDR	Importo con welfare puro	Variazione rispetto al 2025 senza e con welfare
2025	1.350	1.350	//
2026	1.550	1.750	2.300
2027	1.650	1.850	2.420
2028	1.750	1.950	2.540

Ogni ulteriore specificità circa l'utilizzo delle Linee di Credito Welfare è contenuta nel Disciplinare qui allegato.

A partire dall'anno 2027, il Welfare On Top da puro diventerà premiale: quindi collegato al raggiungimento di obiettivi aziendali che verranno definiti e comunicati entro il mese di novembre 2026; pertanto, sarà esclusa la parte fissa di euro 200.

Annotazione conclusiva su PDR e WELFARE

Entrambi gli strumenti di gestione delle politiche HR sono collegati al raggiungimento annuale da parte dell'Azienda di un profitto: il Bilancio Consuntivo dovrà indicare un utile di esercizio negli anni 2026 -2027 – 2028 – ciò al netto della liquidazione delle somme da destinarsi tanto al Premio di Risultato tanto al Welfare.

Il premio di produttività, oggetto del presente accordo, verrà quindi erogato se : al termine dell'esercizio dell'anno di competenza risulterà un utile netto di bilancio ed il rapporto MOL/valore della produzione sarà positivo tenuto presente che sia l'utile di bilancio che il rapporto MOL/valore della produzione si intendono comprensivi del premio di risultato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 2, punto 8, del vigente CCNL, il premio risultante non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale, è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) ed è erogato unitamente alle competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci ed esclusivamente al personale dipendente in servizio al 31/12 di ogni anno di competenza del premio con rapporto di lavoro in essere alla data di liquidazione.

Ai fini della applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato è necessario che nell'arco del periodo definito nell'accordo sia stata realizzato un incremento di almeno uno degli obiettivi indicati nel presente piano di produttività.

Le Parti riconoscono che gli obiettivi definiti per il presente premio di produttività sono legati a variabili di mercato non prevedibili con certezza. Pertanto, il raggiungimento dei medesimi è da considerarsi incerto e subordinato all'effettivo andamento aziendale nel periodo di riferimento."

PARTE 3 – ORARIO DI LAVORO

Al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività e la sicurezza interna, l'accesso in sede è disciplinato dalle seguenti regole:

- **Anticipo Massimo:** L'ingresso in Azienda è consentito con un anticipo massimo di 20 minuti rispetto all'orario di inizio del turno di lavoro previa timbratura del badge (Smarcatura in Entrata). I 20 minuti antecedenti l'inizio del turno non sono conteggiate come orario di lavoro.
- **Uscita massima :** non è consentito permanere all'interno della sede aziendale o trattenersi all'interno della sede aziendale, dei locali comuni o dei parcheggi interni per motivi estranei al servizio, oltre il termine dell'orario di lavoro
- **Il Personale che intende partecipare alle Assemblee Sindacali** deve indicarne l'effettività attraverso l'utilizzo del badge (smarcatura in Entrata al momento della partecipazione all'Assemblea – smarcatura in Uscita al momento della fine della partecipazione all'Assemblea).

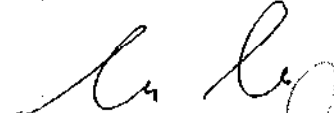
Ancona, li. 31/03/2025

Per la Direzione AA

Per le OO.SS

Per le RSU

FP CGIL 
U.G.L. Fanni Turchio
FIADOL MARCHE


FIRENZE 

FP CGIL 
FIADOL Bobelli Poma
U.G.L. Anna Lino

FIADOL 
FIRENZE 
FI CGIL 