

## IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE SUL PREMIO RISULTATO

Oggi, 20/04/2026 in Pieve di Soligo, presso la sede di Ascopiave S.P.A.

Tra

ASCOPIAVE S.P.A., AP RETI GAS S.P.A., AP RETI GAS NORDOVEST S.P.A. (di seguito "le società"), rappresentate da dott. Nicola Ceconato, in qualità di Presidente di Ascopiave S.p.A., dott. Giacomo Bignucolo e ing. Antonio Vendraminelli, in qualità di membri dei Comitati Esecutivi di AP RETI GAS S.P.A. e di AP RETI GAS NORDOVEST S.P.A.;

e

le R.S.U. di ASCOPIAVE S.P.A., AP RETI GAS S.P.A. e AP RETI GAS NORD OVEST, assistite dalle OO.SS. Regionali e Territoriali

si conviene quanto segue:

### 1. CONDIZIONI GENERALI

Il Presente accordo realizza, per gli anni 2026, 2027 e 2028, il Premio Risultato come previsto dall'art. 9 – CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: PREMIO RISULTATO del vigente C.C.N.L. settore gas-acqua. Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente accordo sono soggette al regime di tassazione agevolata, nei termini previsti dalla Legge n. 208/2015, le cui modalità applicative sono stabilite dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25.03.2016 e dalla circolare della Agenzia delle Entrate n. 28 del 15 giugno 2016 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalla legge n. 199/2025, art. 1 commi 8 e 9. Il presente accordo verrà depositato telematicamente a cura dell'Azienda, anche in nome e per conto delle OO.SS., ai sensi della nota direttoriale del 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274.

### 2. INDIVIDUAZIONE DEGLI INDICI

In sintonia con quanto previsto dalla norma contrattuale e dalla recente normativa fiscale e non in materia, i parametri cui correlare il risultato dell'esercizio sono individuati con riferimento al solo anno 2026 nei cinque seguenti indici, descritti nel dettaglio nei successivi punti da 3 a 7, da individuare nella SBU DISTRIBUZIONE, cioè nel consolidato della Capogruppo Ascopiave S.p.A. con le società di distribuzione a Governance maggioritaria Ascopiave:

- **INDICE DI REDDITIVITA'**

Variazione dell'EBITDA, tra consuntivo del consolidato dell'anno x con lo stesso dell'anno x-1, con un'incidenza del 50%

- **INDICE DI EFFICIENZA**

Variazione dei Chilometri di rete di distribuzione gas dell'anno x rispetto a quelli dell'anno x-1, con un'incidenza del 10%

- **INDICE DI PRODUTTIVITA' A**

Variazione del numero di LISA (aree di ricerca delle dispersioni) indagate dell'anno x rispetto a quelle dell'anno x-1, con un'incidenza del 15%

Pom

MT  
Handwritten signature in blue ink

- **INDICE DI QUALITA'**

Variazione in percentuale dei fuori standard su appuntamento (la decrescita è positiva) con un'incidenza del 15%

- **INDICE DI PRODUTTIVITA' B**

Variazione del rapporto Investimenti Rete e Allacciamenti/PDR attivi rispetto all'esercizio precedente con un'incidenza del 10%

Resta inteso che i valori di riferimento per il calcolo degli indici sopra riportati dovranno avere carattere di omogeneità e confrontabilità con i medesimi valori utilizzati per l'esercizio precedente. Pertanto, in caso di operazioni straordinarie suscettibili di limitare la confrontabilità degli indicatori, i valori degli stessi dovranno essere depurati dagli effetti sugli indici derivanti dalle predette operazioni. In tal caso, l'Azienda si rapporterà con le RSU assistite dalle OO.SS. per illustrare i valori da normalizzare.

In generale, qualora dovessero verificarsi significative variazioni negli indicatori, saranno analizzate le cause (ad esempio, eventuali fattori esogeni) e valutati gli eventuali interventi da apportare anche, ove necessario, in fase di consuntivazione.

In corso d'anno, su richiesta di una delle parti, l'azienda darà luogo ad appositi incontri con le RSU, indicativamente nei mesi di marzo e settembre, per un aggiornamento sull'andamento degli indici.

Per quanto riguarda gli indicatori da applicare per gli anni 2027 e 2028, le parti concordano:

- di utilizzare quale Indice di Redditività, per ciascun anno, la variazione dell'EBITDA, come descritta nel presente accordo, con un'incidenza del 50%;

- di incontrarsi indicativamente entro il mese di marzo di ogni anno di vigenza del presente accordo al fine di individuare congiuntamente gli indicatori di qualità, produttività, efficienza o innovazione, che potranno andare da un minimo di n. 3 ad un massimo di n. 5 indicatori, nonché le relative incidenze.

### 3. **INDICE DI REDDITIVITA'**

a) l'indice è la risultante del rapporto tra l'EBITDA iscritto nel bilancio delle Società comprese nella SBU DISTRIBUZIONE dell'anno x con quello dell'anno x-1;

b) L'EBITDA, rilevato dai conti economici delle Società comprese nella SBU DISTRIBUZIONE, è dato dalla differenza tra il valore e costi della produzione con esclusione degli ammortamenti tecnici e finanziari;

c) I valori di riferimento sono quelli approvati dai Consigli di Amministrazione delle Società della SBU DISTRIBUZIONE.

d) Viene definito come anno x l'anno di competenza ai fini del calcolo del premio risultato.

### 4. **INDICE DI EFFICIENZA/INCREMENTI DI UTENZA**

L'indice è la risultante del rapporto tra i chilometri di rete di distribuzione gas, verificati al 31 dicembre dell'anno x, rispetto ai chilometri di rete di distribuzione gas dell'anno x-1.

### 5. **INDICE DI PRODUTTIVITA' A**

L'indice è la risultante del rapporto tra il numero di LISA verificate (ovvero il numero di localizzazioni effettuate tramite dispositivo portatile in orario diurno, a valle di individuazione con la tecnologia Picarro) nell'anno x, rispetto al numero di LISA verificate nell'anno x-1.

### 6. **INDICE DI QUALITA'**

Indice numerico in percentuale dei fuori standard con andamento positivo in decrescita dell'anno x rispetto all'anno x-1

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various stakeholders involved in the agreement.

## 7. INDICE DI PRODUTTIVITA' B

- (a) si definisce valore parametrico il rapporto tra il valore degli investimenti rete e allacciamenti della SBU Distribuzione fratto il numero dei PDR attivi;
- (b) l'indice è dato dal rapporto tra il valore parametrico dell'anno x con lo stesso dell'anno x-1;
- (c) gli investimenti rete e allacciamenti sono rilevati con riferimento all'intero esercizio di ciascun anno;
- (d) Il numero dei PDR attivi si riferisce a quelli rilevati al 31 dicembre di ciascun anno.

## 8. INDICATORE COMPLESSIVO

La somma dei cinque indici proporzionalmente alla loro incidenza, costituisce l'indicatore complessivo a cui commisurare il valore economico del Premio di Risultato.

## 9. VALORE ECONOMICO

Il valore economico del Premio di Risultato, corrispondente al pieno raggiungimento degli obiettivi, è, con riferimento al 4° livello del CCNL Gas-Acqua e per ciascuno degli anni di validità del presente accordo, così definito:

- Anno 2026, pari ad euro 1.954,81;
- Anno 2027, pari ad euro 1.979,81;
- Anno 2028, pari ad euro 2.004,81.

Il valore economico verrà riparametrato per ciascun livello sulla base della scala parametrica del CCNL Gas-Acqua vigente per ciascun anno di competenza.

Con riferimento ai lavoratori a cui è applicato il CCNL Ambiente (FDA), viene riportato nell'allegata tabella A il raccordo dei rispettivi livelli a quelli del CCNL Gas-Acqua, al fine di identificare il valore economico del Premio di Risultato spettante. Al lavoratore a cui è applicato il CCNL Ambiente verrà quindi assegnato il valore economico del Premio di Risultato del livello del CCNL Gas-Acqua corrispondente.

Il valore economico sarà maggiorato della quota incrementale prevista dai CCNL, da applicare ai lavoratori in ragione della scala parametrica di ciascun CCNL. In particolare:

- per i lavoratori a cui è applicato il CCNL Settore Gas Acqua, l'ammontare retributivo annuale di produttività (ARAP) corrisponde per ciascuno degli anni 2026 e 2027 ad Euro 210 al parametro medio 143,53;
- per i lavoratori a cui è applicato il CCNL Servizi Ambientali, l'elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) corrisponde per ciascuno degli anni 2026 e 2027 ad Euro 216 al parametro medio 130,07

Il prodotto fra il valore economico, il numero dei dipendenti (esclusi i pensionati e i tempi determinati rientranti nella fattispecie del punto 15, che saranno compensati in altra forma) e l'indicatore complessivo, costituisce la massa salariale utile per la determinazione del premio di risultato di un esercizio.

Ai fini della determinazione della massa salariale, il numero di dipendenti corrisponde alla media mensile dell'organico effettivo dell'anno di riferimento. L'organico è misurato escludendo i dirigenti, conteggiando il personale part-time in rapporto all'orario di lavoro.

Per la caratteristica del premio di risultato, gli importi come erogati in forma monetaria hanno natura, come per il passato, di una tantum annuale e sono omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali e di legge, e pertanto non determinano alcun ulteriore riflesso su ogni altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti diretti, indiretti, differiti e quant'altro.

*[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]*

## 10. DETERMINAZIONE DEI RISULTATI

L'obiettivo si considera pienamente raggiunto qualora l'indice complessivo risultati compreso nella fascia 0,70 – 1,30.

Qualora l'indice complessivo risultati con valore che si colloca al di fuori della predetta fascia, il Premio viene determinato moltiplicando l'indice così ottenuto per il valore annuo di riferimento del Premio.

Esempio:

Indice raggiunto = 0,80	Premio Pieno
Indice raggiunto = 1,20	Premio Pieno
Indice raggiunto = 0,65	Premio moltiplicato 0,65
Indice raggiunto = 1,35	Premio moltiplicato 1,35

## 11. INDICE DI EFFETTIVA PRESENZA IN SERVIZIO

Deriva dal rapporto tra le ore ordinarie effettivamente lavorate e quelle lavorabili nell'anno di riferimento. A tal fine le ore di assenza per:

- ferie, ROL, permessi ex Festività (compresi quelli fruiti attraverso la Banca Ore Solidale della società),
- astensione obbligatoria per gravidanza o per disposizione sanitaria,
- assenze legate ad attività di Protezione Civile e/o difesa Civile, o di situazioni emergenziali (nazionali e territoriali),
- ricoveri ospedalieri,
- permessi sindacali,
- la donazione sangue e assenze per permessi l. 104/92,
- malattie oncologiche e terapie salvavita,
- infortunio,
- congedi parentali,
- congedo matrimoniale,
- assenze legate alla violenza di genere,
- permessi lutto familiare art. 4 L.53/2000

si considerano come effettivamente lavorate.

Rimane escluso l'infortunio, qualora determinato da responsabilità del lavoratore, accertata e sanzionata dall'Inail.

## 12. CORRESPONSIONE E AVENTI DIRITTO

Hanno diritto al premio i dipendenti, esclusi i dirigenti, in forza nell'anno di riferimento e ancora in forza nel mese di maggio dell'anno x+1, con il cedolino del quale verrà effettuata la corresponsione. Il premio viene determinato in termini proporzionali alla effettiva presenza e in rapporto al livello di inquadramento risultante al 31 dicembre dell'anno x; l'importo riferito ad ogni singolo dipendente avente diritto, a seguito del prodotto con l'indice di effettiva presenza, verrà normalizzato riproporzionando lo stesso in modo tale che la somma dei singoli importi sia uguale a quella espressa nel precedente art. 9.

## 13. WELFARE

- I lavoratori della Società aventi i requisiti richiesti dalla Legge potranno richiedere la conversione di parti o della totalità del premio maturato (entro i limiti previsti dalla normativa vigente) in servizi di welfare aziendale, elencati e descritti in un apposito catalogo che sarà messo a punto dalle parti in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge. All'importo convertito dal lavoratore nel servizio di welfare aziendale verrà aggiunto un importo pari al 18% dello stesso, quale contributo da parte dell'azienda.

*Ced*  
*MIT* *Am* *MA* *d* *DM* *DM* *DM* *DM* *DM*

- Il catalogo di servizi welfare sarà oggetto di una verifica periodica, idonea a monitorare nuove opportunità introdotte dalla Legge e le esigenze dei lavoratori in funzione della progressiva situazione personale e familiare; l'obiettivo resta ad ogni modo di mettere a disposizione del lavoratore e della sua famiglia servizi di comprovata utilità sociale.
- Il catalogo dei servizi di welfare aziendale includerà una voce relativa al servizio di previdenza complementare.
- La conversione potrà essere effettuata sulla base della preventiva indicazione della percentuale del premio da destinare a Welfare, che il lavoratore dovrà comunicare all'azienda nei primi mesi dell'anno di erogazione, secondo le indicazioni operative e temporali da questa fornite.
- Per la conversione sarà utilizzato un service esterno selezionato dalla Società.

#### 14. DURATA

Il presente accordo avrà durata per gli anni 2026, 2027 e 2028.

#### 15. PENSIONATI E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Ai dipendenti pensionati e ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, non aventi diritto al premio ai sensi dell'art. 12, verrà erogato un importo sotto forma di "una tantum" omnicomprensiva delle mensilità differite ma utile ai fini TFR, pari al valore economico stabilito per il premio di risultato per livello in base all'accordo vigente, rapportati ai mesi di effettiva presenza.

Tale "una tantum" non potrà godere dei benefici fiscali e contributivi della normativa vigente.

#### 16. NOTE

L'anno x si riferisce all'anno di competenza del Premio di Risultato. L'anno x-1 si riferisce all'anno precedente a quello di competenza del Premio di Risultato.

#### 17. ARMONIZZAZIONE ACCORDO PREMIO DI RISULTATO

Con l'operazione di fusione, con effetto dal 01/01/2025, e in ragione delle cessioni di contratto intervenute, disgiuntamente, nel corso dell'anno 2025, nelle società Ascopiave S.p.A., AP Reti Gas S.p.A. e AP Reti Gas Nord Ovest S.p.A. sono presenti lavoratori provenienti dalle società ante-fusione Serenissima Gas S.p.A., AP Reti Gas Nordest S.r.l. e AP Reti Gas Nord Ovest S.p.A. (già Romeo Gas), per i quali vigevano specifici accordi in materia di Premio di Risultato, da ultimo recepiti negli Accordi sul Premio di Risultato stipulati tra le società, le R.S.U. e le OO.SS. in data 26 settembre 2025.

Con il presente accordo, le Parti intendono armonizzare l'istituto del Premio di Risultato all'interno delle società Ascopiave S.p.A., AP Reti Gas S.p.A. e AP Reti Gas Nord Ovest S.p.A. A tal fine, convengono di perequare le differenze di trattamento economico mediante il riconoscimento, ai lavoratori che applicavano un trattamento economico superiore a quello previsto dal presente accordo — ovvero i lavoratori provenienti dalle società ante-fusione AP Reti Gas Nordest, Serenissima Gas e AP Reti Gas Nord Ovest (già Romeo Gas) — di un importo lordo a cedolino, riconosciuto in base al livello di inquadramento del lavoratore alla data del 31 dicembre 2025, sotto forma di superminimo non assorbibile, rilevante ai fini di tutti gli istituti retributivi, del valore lordo annuo riportato nella colonna (C) dello schema di calcolo di cui alla tabella B, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

A series of approximately 15 handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page, spanning across the width of the document. The signatures vary in style and complexity, representing the various parties mentioned in the text.



TABELLA A – Raccordo Livelli FDGA - FDA

Livelli FDGA	Livelli FDA	Parametro
Q	Q	200,74
8	8 (A1)	181,29
7	7 (A2s, A2)	167,50
6	6 (B1s, B1)	153,69
5		139,96
4	5 (B2s, B2)	131,42
3		122,95
2	4 (C1s, C1)	111,15
	3 (C2s, C2)	
1	2 (D1s, D1)	100
	1 (D2s, D2)	

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or names like 'MT', 'Cett', 'PM', and 'Ch'.

TABELLA B – ARMONIZZAZIONE PDR

Determinazione Superminimo Annuo per società Ante-fusione di appartenenza

Valore economico PdR 2025 (compreso TFR)  
(1.825,93 Euro 4° Liv. FDGA)

Società Ante-Fusione AP Reti Gas Nord Est

(A)

Livello FDGA	Livello FDA	Valore Economico 2025
Quadro	Quadro	2.789,05
8°	8°	2.518,81
7°	7°	2.327,21
6°	6°	2.135,34
5°	-	1.944,58
4°	5°	1.825,93
3°	-	1.708,25
2°	4° e 3°	1.544,30
1°	2° e 1°	1.389,38

Parametri

200,74  
181,29  
167,5  
153,69  
139,96  
131,42  
122,95  
111,15  
100

(B)

PdR 2025
2.626,00
2.484,60
2.383,60
2.262,40
2.262,40
2.121,00
2.121,00
2.020,00
1.919,00

(C) = (B) - (A)

Superminimo annuo
56,39
127,06
317,82
295,07
412,75
475,70
529,62

Parametri

130  
123  
118  
112  
112  
105  
105  
100  
95

Valore economico PdR 2025 (compreso TFR)  
(1.825,93 Euro 4° Liv. FDGA)

Società Ante-Fusione Serenissima Gas

(A)

Livello FDGA	Livello FDA	Valore Economico 2025
Quadro	Quadro	2.789,05
8°	8°	2.518,81
7°	7°	2.327,21
6°	6°	2.135,34
5°	-	1.944,58
4°	5°	1.825,93
3°	-	1.708,25
2°	4° e 3°	1.544,30
1°	2° e 1°	1.389,38

Parametri

200,74  
181,29  
167,5  
153,69  
139,96  
131,42  
122,95  
111,15  
100

(B)

PdR 2025
3.302,39
2.982,42
2.755,55
2.528,37
2.302,49
2.162,00
2.022,66
1.828,54
1.645,11

(C) = (B) - (A)

Superminimo annuo
513,34
463,60
428,34
393,02
357,91
336,07
314,41
284,24
255,73

Parametri

200,74  
181,29  
167,5  
153,69  
139,96  
131,42  
122,95  
111,15  
100

Valore economico PdR 2025 (compreso TFR)  
(1.825,93 Euro 4° Liv. FDGA)

Società Ante-Fusione AP Reti Gas Nord Ovest  
(ex. Romeo Gas)

(A)

Livello FDGA	Livello FDA	Valore Economico 2025
Quadro	Quadro	2.789,05
8°	8°	2.518,81
7°	7°	2.327,21
6°	6°	2.135,34
5°	-	1.944,58
4°	5°	1.825,93
3°	-	1.708,25
2°	4° e 3°	1.544,30
1°	2° e 1°	1.389,38

Parametri

200,74  
181,29  
167,5  
153,69  
139,96  
131,42  
122,95  
111,15  
100

(B)

PdR 2025
3.500,05
3.101,49
2.756,25
2.596,00
2.449,07
2.311,69
2.183,45
2.063,45
1.748,68

(C) = (B) - (A)

Superminimo annuo
711,00
582,68
429,04
460,66
504,49
485,76
475,20
519,15
359,30

Parametri

240,98  
210,49  
183,85  
171,82  
160,58  
150,07  
140,26  
131,08  
107