

Verbale di Accordo

In data 27 e 28 ottobre 2025, presso la sede di Utilitalia in Roma, si sono incontrati i rappresentanti di Iren S.p.A. (di seguito "l'Azienda") e le Segreterie Nazionali di FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, FLAEI CISL, UILTEC UIL, FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e FIADEL, di seguito "le Parti".

L'incontro è stato convocato al fine di proseguire il confronto tra le Parti su una serie di tematiche di rilievo inerenti all'organizzazione del lavoro, la gestione del personale e l'evoluzione dei modelli organizzativi, con l'obiettivo di condividere un percorso strutturato di monitoraggio, analisi e approfondimento delle questioni di comune interesse.

Organici

In relazione alla tematica degli organici, le Parti hanno riconosciuto la necessità di un monitoraggio dell'evoluzione delle dotazioni di personale, con particolare attenzione ai fabbisogni derivanti da processi di riorganizzazione, innovazione tecnologica e ricambio generazionale.

A tal fine, è stato concordato che verranno programmati specifici incontri territoriali e/o aziendali entro il primo trimestre 2026, finalizzati a:

- effettuare una verifica puntuale della situazione occupazionale nelle diverse realtà del Gruppo;
- valutare eventuali criticità o esigenze di rafforzamento degli organici in relazione alle attività operative e ai servizi erogati;
- individuare possibili azioni condivise volte a garantire un equilibrio tra efficienza organizzativa e tutela occupazionale.

Alla fine del percorso sopra definito, le parti si incontreranno a livello nazionale per analizzare quanto emerso dagli incontri territoriali per superare le eventuali criticità emerse.

Le Parti hanno inoltre convenuto sull'opportunità di mantenere un confronto periodico e strutturato, volto a monitorare l'andamento complessivo e a individuare eventuali azioni correttive.

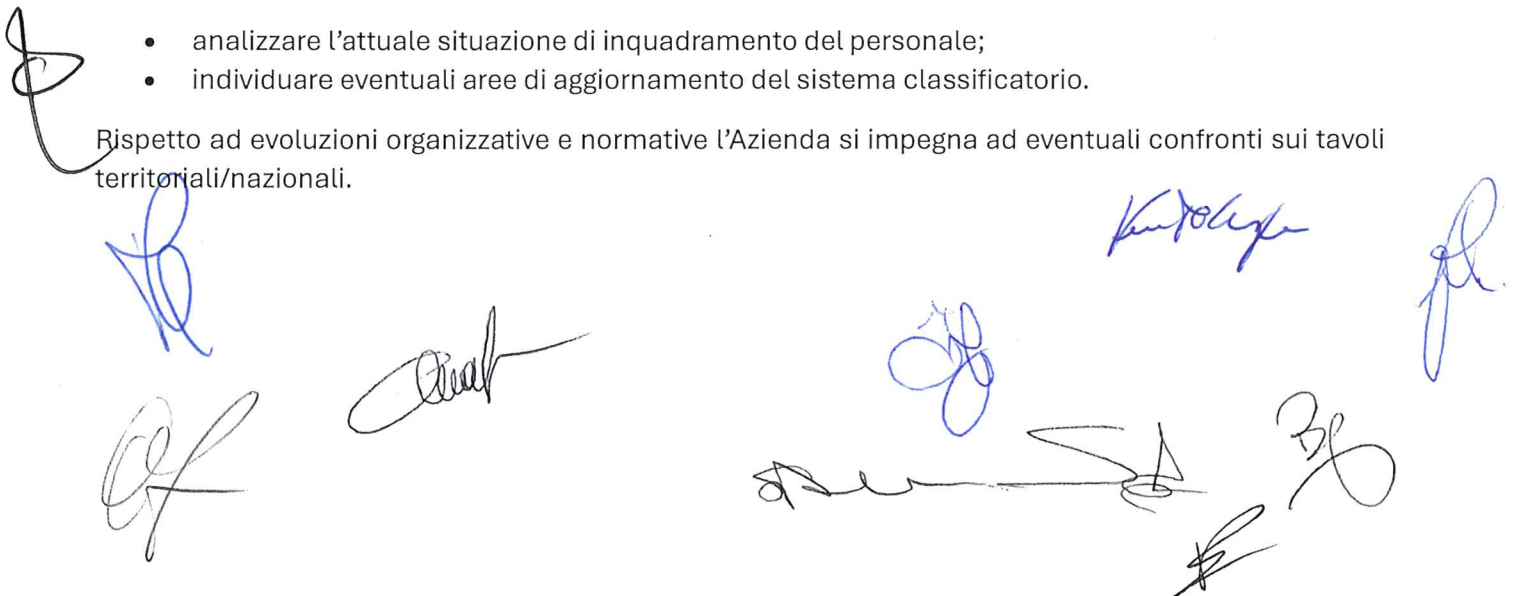
Classificazione del personale – CCNL Gas Acqua

Con riferimento alla classificazione del personale applicante il CCNL Gas Acqua, le Parti hanno espresso, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 del suddetto CCNL, la comune volontà di avviare un percorso di confronto finalizzato ad approfondire i temi connessi all'applicazione e all'evoluzione del sistema classificatorio, anche alla luce delle trasformazioni organizzative e tecnologiche in atto nel settore.

A tale scopo, si è concordato di costituire, entro il primo trimestre del 2026, una commissione paritetica di confronto, composta da rappresentanti aziendali e sindacali, con il compito di:

- analizzare l'attuale situazione di inquadramento del personale;
- individuare eventuali aree di aggiornamento del sistema classificatorio.

Rispetto ad evoluzioni organizzative e normative l'Azienda si impegna ad eventuali confronti sui tavoli territoriali/nazionali.



Sicurezza – Automezzi e impianti

A fronte delle criticità evidenziate, l'Azienda si impegna a fare le verifiche necessaria e farsi parte attiva verso le strutture competenti.

Smart Working e Neoassunti

Con riferimento alle tematiche dello Smart Working e dei Neoassunti, a fronte delle criticità rappresentate, l'Azienda si impegna a raccogliere e valutare le specifiche istanze, riservandosi gli approfondimenti necessari per individuare soluzioni che favoriscano una gestione più flessibile e sostenibile delle modalità di lavoro.

Settore Ambiente – Appalti e Sangermano

Le Parti si danno atto di fissare, in sede nazionale, nella prima data utile un incontro specifico avente come oggetto il Protocollo Appalti. Allo stesso livello e con le medesime tempistiche, sarà convocato un incontro afferente l'Azienda San Germano e il suo processo di integrazione in tutte le politiche del Gruppo.

Relazioni industriali

Le Parti condividono la necessità di avviare, entro il primo semestre 2026, a un aggiornamento del Protocollo delle Relazioni Industriali, alla luce dei significativi mutamenti intervenuti dal 2018 ad oggi, con particolare riferimento ai processi di crescita e riorganizzazione del Gruppo, nonché alle acquisizioni e integrazioni realizzate da Iren.

Le Parti si danno atto della positività del confronto e della reciproca disponibilità a proseguire il dialogo in un clima costruttivo e collaborativo, impegnandosi a mantenere aperto il tavolo di confronto su tutti i temi oggetto di comune interesse.

Per Iren S.p.A. e le Società rappresentate

Per le OO.SS.

Dichiarazione a verbale

Le OOSS impegnano l'Azienda a definire in tempi brevi le politiche retributive per i lavoratori del Gruppo.

VERBALE DI ACCORDO PREMIO DI RISULTATO DI GRUPPO 2025 E TRIENNIO 2026-2028

Il giorno 28 ottobre 2025, presso la sede di Utilitalia - Roma

tra

Iren S.p.a. - anche a nome e per conto delle Società da essa controllate (direttamente o indirettamente) Iren Ambiente S.p.a., Iren Energia S.p.a., Iren Mercato S.p.a., Ireti S.p.a., Ireti Gas S.p.a., Acam Ambiente S.p.a., AMIAT S.p.A., TRM S.p.A., Recos S.p.a., Iren Ambiente Parma S.r.l., Iren Ambiente Piacenza S.r.l., Bonifiche Servizi Ambientali S.r.l., Territorio e Risorse S.r.l., Iren Smart Solutions S.p.a., Atena Trading S.p.a., ASM Vercelli S.p.a., Iren Acqua Tigullio S.p.a., Acam Acque S.p.a., Iren Acqua Reggio S.r.l., Iren Acqua Piacenza S.r.l., Iren Laboratori S.p.a., Alegas S.r.l. -, di seguito il Gruppo o l'Azienda,

e

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (OO.SS.), rappresentate da Segreterie nazionali di categoria FILCTEM/CGIL, FEMCA/CISL, UILTEC/UIL, FLAEI/CISL, FP/CGIL, UILTRASPORTI, FIT/CISL RETI e FIADEL, Segreterie Regionali e Territoriali di FILCTEM, FP – CGIL, FLAEI, FEMCA, FIT – CISL, UILTEC, UILTRASPORTI/UIL, FIADEL e Rappresentanze aziendali dei Lavoratori del Gruppo Iren;

di seguito nel loro insieme le Parti,

premesso che

- in data 3.10.2022 è stato stipulato l'Accordo per il Premio di Risultato a livello di Gruppo, per il triennio 2022 – 2024, che è giunto alla sua naturale scadenza;
- le Parti, condividendo che il Premio di Risultato rappresenti lo strumento fondamentale per la redistribuzione della redditività aziendale, nonché uno dei principali strumenti per promuovere il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori sull'andamento e miglioramento dell'Azienda, ritengono di sottoscrivere un nuovo accordo di Gruppo per il 2025 ed il successivo triennio 2026-2028;
- la Commissione sul Premio di Risultato si è riunita in data 6 maggio e 19 giugno 2025 ed ivi è stato sottoscritto un verbale incontro su indicatori di produttività/qualità/competitività, che qui si intende integralmente richiamato;
- nella Commissione di cui al punto che precede, ai fini di accedere alla detassazione delle somme ivi previste, nell'ottica dell'incrementalità degli obiettivi individuati tra le Parti di cui alla Circolare n. 5/E 2018 dell'Agenzia delle Entrate, verranno selezionati di anno in anno tra gli obiettivi individuati quello/i che fungeranno da "gate" per poter accedere alle condizioni previste dalla stessa Circolare di cui sopra;
- le Parti, con il presente accordo definiscono la regolamentazione del "Premio di Risultato di Gruppo per il 2025 ed il triennio 2026-2028"

posto che ai fini dell'Accordo con il termine lavoratori si intende tutto il personale dipendente cui si applica l'accordo

si conviene quanto segue

1. Le premesse costituiscono parte integrante le presente del presente accordo

2. **Durata e ambito di applicazione**

a)Durata

Il presente accordo si compone di:

- Un accordo ponte, relativo all'esercizio 2025 per cui sono già stati identificati gli indicatori di produttività/qualità/competitività.
- Un accordo triennale dall'esercizio 2026 all'esercizio 2028.

b) Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica al personale in forza a Iren S.p.a., Iren Ambiente S.p.a., Iren Energia S.p.a., Iren Mercato S.p.a., Ireti S.p.a., Ireti Gas S.p.a., Acam Ambiente S.p.a., AMIAT S.p.A., TRM S.p.A., Recos S.p.a., Iren Ambiente Parma S.r.l., Iren Ambiente Piacenza S.r.l., Bonifiche Servizi Ambientali S.r.l., Territorio e Risorse S.r.l., Iren Smart Solutions S.p.a., Atena Trading S.p.a., ASM Vercelli S.p.a., Iren

Acqua Tigullio S.p.a., Acam Acque S.p.a., Iren Acqua Reggio S.r.l., Iren Acqua Piacenza S.r.l., Iren Laboratori S.p.a., Alegas S.r.l..

Per le altre Aziende a bilancio consolidato dopo il 31.12.2024 e per le Aziende successivamente acquisite, cui si applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di cui al Protocollo delle Relazioni Industriali di Gruppo 21.11.2017, le Parti definiranno appositi accordi di armonizzazione, fermi restando i seguenti principi:

- mantenimento fino a scadenza degli accordi vigenti;
- compatibilità con i risultati di bilancio delle aziende interessate, tenendo conto dei vincoli derivanti da eventuali contratti di servizio e/o Soci Pubblici;
- gradualità economica e temporale, a partire dal terzo anno di esercizio successivo all'acquisizione;

Per il personale che transita senza soluzione di continuità alle dipendenze dirette di Società di cui al presente accordo, è peraltro possibile un graduale percorso di armonizzazione che prevede un incremento dell'importo eventualmente erogato a titolo di Premio di Risultato dalla Società di provenienza per un valore non superiore al 50%, su base annua, dell'importo di partenza. Qualora tale somma risultasse pari a zero, sarà prevista una cifra minima pari a € 400 lordi.

La modalità di calcolo sopra descritta decorre dall'anno successivo rispetto a quello di inserimento.

3. Caratteristiche e tempistiche di erogazione del Premio

Il Premio di Risultato (PdR o Premio) risultante dall'applicazione del presente Accordo avrà carattere di variabilità e verrà erogato sotto forma di "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

L'ammontare erogabile a titolo di PdR viene determinato, come di seguito specificato, in funzione del conseguimento

- degli obiettivi su EBITDA di Gruppo previsti annualmente nel budget consolidato di Gruppo (di seguito budget consolidato o budget) e
- di obiettivi di produttività, qualità e/o competitività concordati di anno in anno a livello di Gruppo, di Business Unit e/o di singola Società.

Il PdR verrà erogato di norma con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio consolidato da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

4. Determinazione dell'ammontare erogabile

L'ammontare erogabile è determinato, per fasce omogenee contrattuali e intercontrattuali, come da allegata tabella "Importi erogabili a titolo di Premio di Risultato Gruppo Iren anno 2025 e triennio 2026- 2028" (allegato numero 1), riferita al 100% del raggiungimento dei target.

Ai suddetti importi si aggiungono quelli previsti dai CCNL di riferimento nel Gruppo per finalità di Premio di Risultato, i quali saranno soggetti alle modalità di erogazione del presente accordo.

5. Calcolo del Premio erogabile a livello collettivo

Ai fini del calcolo del Premio di Risultato erogabile saranno considerati i seguenti parametri, con il peso cli fianco indicato:

- Redditività peso 60%
- Produttività/qualità/competitività peso 40%

I target annuali relativi ai parametri di cui sopra dovranno essere definiti fra le Parti, con appositi Accordi, indicativamente entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Nel caso a budget sia previsto un EBITDA inferiore a quello dell'ultimo budget dell'anno precedente, le Parti valuteranno eventuali correttivi.

5.1 Quota per parametro Redditività.

La redditività è rappresentata dal valore economico EBITDA rilevato a bilancio consolidato rispetto a quello previsto come obiettivo nel budget consolidato o nell'ultimo documento pubblico disponibile antecedente la firma dell'accordo, se successiva al 30 aprile dell'anno di riferimento.

L'erogazione della quota del Premio per il parametro Redditività sarà basata sul grado di raggiungimento dell'obiettivo a budget approvato dal Consiglio di Amministrazione di Iren SpA entro il I quadrimestre dell'anno di riferimento, in base a quanto previsto dall'allegata tabella "Scala erogazione Premio di Risultato anno 2025 e triennio 2026-2028 in relazione ad andamento EBITDA" (allegato numero 2), previo arrotondamento al milione della differenza fra risultato a consuntivo e obiettivo di budget e dei decimali di percentuale.

Nel caso sia superato il target -pari al 100% dell'EBITDA previsto a budget-, gli importi eccedenti, a scelta del lavoratore - da comunicarsi con apposito modulo da inviare ad Amministrazione Personale entro il mese di giugno dell'anno di erogazione-,

- saranno versati in un'unica soluzione entro la fine dell'anno di erogazione o entro la data di cessazione del rapporto di lavoro al Fondo di previdenza complementare cui risulta iscritto/a il lavoratore o la lavoratrice;
- saranno erogati in un'unica soluzione con la tredicesima mensilità o (in caso di cessazione) con le competenze di fine rapporto, decurtati dei maggiori oneri indiretti (contributi e TFR) che ne derivano.

I target relativi al parametro della redditività saranno definiti con le Segreterie Nazionali di Categoria e il Coordinamento nazionale delle RSU, come previsto dal vigente Protocollo delle Relazioni Industriali di Gruppo.

Le Parti si danno atto che, il valore dell'EBITDA del Gruppo Iren per l'anno 2025, nel valore medio della guidance, è pari ad 1.350€/mln

5.2 Quota per parametro Produttività/Qualità/Competitività.

Al parametro Produttività/Qualità/Competitività afferiscono indicatori di qualità, efficienza tecnica/organizzativa ed economica, efficacia delle attività e competitività in generale che sono individuati a livello di Gruppo, di Business Unit (BU) e/o di singola Società.

Fermo restando l'ammontare massimo conseguibile per il parametro Produttività/Qualità/Competitività, pari al 40% degli importi indicati in allegato numero 1, in sede aziendale si potrà altresì concordare una differenziazione degli obiettivi e/o delle scale di erogazione per Unità Organizzativa, Famiglia professionale o Qualifica di appartenenza del personale.

Resta fermo che i suddetti indicatori saranno definiti:

- a livello di Società o di Gruppo per Iren SpA o
- a livello di BU per ciascuna BU o
- per singola Società all'interno di ciascuna BU.

L'erogazione della quota del Premio per il parametro in esame sarà basata sul grado di raggiungimento degli obiettivi concordati annualmente fra le Parti con la Commissione Premio di Risultato.

Gli obiettivi previsti per il parametro Produttività/Qualità/Competitività devono in ogni caso essere almeno tre.

Le Parti si danno atto che per il 2025 gli indicatori, gli obiettivi, i target e le scale di misurazione per il parametro in esame sono quelli indicati nell'allegato "Indicatori utilizzati per il parametro Produttività/Qualità/Competitività – Anno 2025" (allegato numero 3), desunti dal catalogo degli obiettivi adottato dal Gruppo e stabiliti dalla Commissione Premio di Risultato, di cui al verbale di incontro del 19 giugno 2025.

Per l'anno 2025 le Parti, ai fini delle condizioni citate in premessa di cui alla Circolare 5/E 2018, hanno definito i seguenti obiettivi "gate" (tra quelli contenuti nell'allegato numero 3) alternativi tra loro, di

cui almeno uno tra essi dovrà essere raggiunto:

- redditività – EBITDA 2025
- Formazione: ore di formazione pro capite (su numero medio dipendenti)
- Miglioramento andamento fenomeno infortunistico (indice di incidenza)
- Smaltimento ferie al 31.12.2025 pro capite

Per gli anni successivi al 2025 gli indicatori, gli obiettivi (inclusi quelli cd. "gate") e i target, da concordarsi tra le Parti, verranno sempre desunti dal catalogo degli obiettivi adottato dal Gruppo, tramite la Commissione Premio di Risultato.

Le Parti si danno atto che, al fine di poter garantire un crescente recupero psicofisico dei lavoratori, l'obiettivo trasversale legato allo smaltimento delle ferie verrà modificato come segue a partire dal 2026 con relativo adeguamento del valore soglia:

- 2026: 4,5 giorni (valore soglia 5,5)
- 2027: 4 giorni (valore soglia 5)
- 2028: 4 giorni (valore soglia 5)

Relativamente al mese di Dicembre, verranno valutate eventuali evidenze di rinuncia a giornate di ferie per esigenze aziendali.

In allegato (allegato numero 4) un elenco contenente alcuni "Esempi di indicatori utilizzabili per il parametro Produttività/Qualità/Competitività".

6. Calcolo del Premio erogabile a livello individuale

Il PdR verrà corrisposto ai dipendenti in forza alla data di erogazione del Premio stesso, in proporzione della presenza in servizio, riparametrato al livello di appartenenza.

Per i dipendenti cessati prima della suddetta data, si procederà all'erogazione del Premio contestualmente all'ultimo cedolino paga utile e comunque con le spettanze dell'anno di cessazione, a titolo di incentivo all'esodo, in proporzione alla presenza in servizio come di seguito definita, nella misura dell'ultimo Premio di Risultato base erogato nell'anno precedente alla cessazione, tranne che in caso di cessazione per licenziamento per motivi disciplinari -nel quale non avverrà alcuna erogazione.

L'erogazione del Premio viene effettuata in proporzione alla presenza in servizio di ciascun lavoratore. Ai fini del calcolo della presenza si computano i giorni in cui viene effettuata la prestazione lavorativa e i giorni di assenza per ferie o banca ore, per permessi per riduzione di orario da CCNL, per permessi retribuiti per motivi sindacali, per astensione per maternità obbligatoria o congedo di paternità, per permessi ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 53/2000 e per la legge 104/1992, per permessi per donazione sangue, per congedo matrimoniale, per visite mediche aziendali, patologie oncologiche, per infortuni professionali sul lavoro (anche *in itinere*) se riconosciuti da INAIL e non oggetto di provvedimento disciplinare, per partecipazione ai corsi di formazione e addestramento o convegni/seminari autorizzati dall'azienda.

Per ciascun lavoratore l'importo lordo effettivo individuale complessivo del Premio di Risultato è quindi parametrato ai giorni di effettiva prestazione rispetto ai giorni lavorabili nei termini di cui alla tabella "Incidenza assenze su Premio di risultato anno 2025 e triennio 2026-2028 erogabile a livello individuale" allegata (allegato numero 5).

Ai lavoratori con idoneità "alla mansione specifica" di cui al CCNL del settore Ambiente, certificata ai sensi del d.lgs. 81/2008 e smi, ricollocati in funzioni che determinano lo svolgimento di attività con ridotta capacità lavorativa quali ad es. centralino/reception, fattorinaggio, mensa, pulizie, piantonaggio, rifornimento mezzi, dovrà essere erogata esclusivamente la quota spettante determinabile dal parametro "redditività". Tale disposizione non si applica al personale in forza al

31.12.2017 nelle Società cui si applicava l'Accordo per il Premio di Risultato a livello di Gruppo 23.9.2014. Considerata la mancata erogazione della quota spettante determinabile dal parametro "produttività", per i suddetti lavoratori viene peraltro erogata la somma lorda pari a € 250, parametrata alle presenze in servizio come sopra specificato.

Per tutta la durata di vigenza del presente accordo, sarà erogata una cifra fissa (non parametrata) a titolo di welfare pari agli importi di seguito indicati in corrispondenza del residuo ferie individuale definito per ciascun anno:

Anno 2025

- € 50 per i lavoratori che avranno un residuo ferie al 31.12.2025 ≤ (inferiore o uguale) a 4 gg

Triennio 2026-2028

- anno 2026: € 100 per i lavoratori che avranno un residuo ferie al 31.12.2026 ≤ (inferiore o uguale) a 3 gg
- anno 2027: € 100 per i lavoratori che avranno un residuo ferie al 31.12.2027 ≤ (inferiore o uguale) a 3 gg
- anno 2028: € 100 per i lavoratori che avranno un residuo ferie al 31.12.2028 ≤ (inferiore o uguale) a 3 gg

7. Destinazione alternative del Premio

Il dipendente avrà la possibilità su base volontaria, di sostituire il Premio di Risultato:

- in denaro, con servizi di Welfare aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla legge, per un valore massimo del 100% del Premio annuo conseguibile.
- tale importo eventualmente destinato a welfare (massimo 100% o percentuali inferiori pari al 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80% o 90%) sarà maggiorato del 15%

L'opzione dovrà essere esercitata tramite le modalità applicative che saranno annualmente comunicate a tutto il personale tramite Comunicati di Gruppo.

8. Monitoraggio dell'andamento degli indicatori e partecipazione dei Lavoratori

Le Parti, in relazione a quanto previsto dalla Circolare n. 5/E 2018 dell'Agenzia delle Entrate e allo scopo di promuovere la partecipazione dei lavoratori nel 2018 hanno istituito la Commissione Premio di Risultato, attribuendo alla stessa anche la funzione di elaborare i "Piani di innovazione" di cui alla suddetta Circolare. Le Parti si danno atto che per il 2025 i "Piani di Innovazione" sono stati individuati nei progetti indicati nell'allegato "Indicatori utilizzati per il parametro Produttività/Qualità/Competitività - Anno 2025" (allegato numero 3), alla cui elaborazione hanno partecipato pariteticamente, tramite la Commissione Premio di Risultato, di cui al verbale di incontro del 19 giugno 2025.

Iren S.p.A. si impegna fin d'ora in ogni caso a fornire trimestralmente al Coordinamento nazionale RSU i dati relativi al bilancio e alle eventuali variazioni di budget, entro un mese dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei suddetti documenti, previo impegno alla riservatezza sui dati da parte delle OO.SS., effettuando -su richiesta- appositi incontri informativi.

Con la stessa periodicità, sempre con impegno alla riservatezza da parte delle OO.SS., saranno forniti alle Segreterie Nazionali di Categoria e alla Commissione Premio di Risultato i dati relativi agli indicatori per il parametro Produttività/Qualità/Competitività e saranno effettuati -su richiesta delle Parti- appositi incontri informativi (anche per verifiche sugli ambiti applicativi del presente accordo).

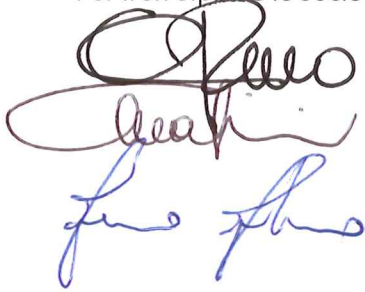
Nel suddetto ambito la Direzione, nel caso il Gruppo presenti rilevanti problematiche di natura finanziaria, entro il 31 marzo dell'anno di erogazione attiverà un confronto per l'eventuale posticipazione dell'erogazione del Premio, erogazione che dovrà comunque sempre avvenire con le competenze dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le Parti si danno atto reciprocamente che il presente Accordo è conforme e rispondente ai criteri di

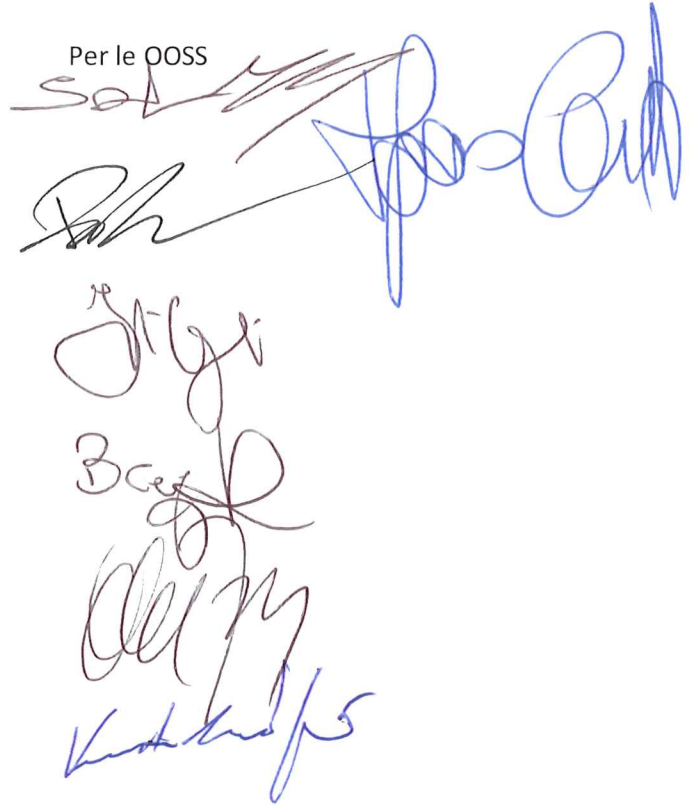
misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015, come modificata dalla legge n. 232/2016 e successive modifiche, e del Decreto Ministeriale M 25.3.2016.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Iren S.p.A. e le Società rappresentate



Per le OOS



Allegato 1

Importi erogabili a titolo di Premio di Risultato Gruppo Iren anno 2025

Livelli equivalenti	Livelli per CCNL (#)	PdR 2025
Q- Quadri	8q-7q / QS-Q / Q	2.728,14 €
8 - Top Impiegati direttivi	8 / ASS-AS / 8	2.471,33 €
7 - Base Impiegati direttivi	7a-7b / A1S-A1 / 7	2.283,31 €
6 - Imp.esperti	6a-6b / BSS-BS / 6	2.052,15 €
5 - Imp.specializzati/Top operai	5a-5b / B1S / 5	1.978,25 €
4 - Imp.conc./Op.altam.special. e capi sq.	4a-4b / B1 / 4	1.877,57 €
3 - Imp.conc.b/Op.specializz. e c.sq.base	3a-3b / B2S / 3	1.744,09 €
2 - Imp.esecutivi/Op.spec.base e qualif.	2a-2b / B2 / 2	1.600,64 €
1 - Imp.d'ordine/Operai base	1 / C1-CSS-CS / 1/J	1.400,42 €

Nota: CCNL Ambiente / CCNL Elettrico / CCNL Gas e Acqua

Importi erogabili a titolo di Premio di Risultato Gruppo Iren nel triennio 2026-2028

Livelli equivalenti	Livelli per CCNL (#)	PdR 2026	PdR 2027	PdR 2028
Q- Quadri	8q-7q / QS-Q / Q	2.878,19 €	3.079,66 €	3.299,86 €
8 - Top Impiegati direttivi	8 / ASS-AS / 8	2.607,25 €	2.789,76 €	2.989,23 €
7 - Base Impiegati direttivi	7a-7b / A1S-A1 / 7	2.408,89 €	2.577,51 €	2.761,80 €
6 - Imp.esperti	6a-6b / BSS-BS / 6	2.165,02 €	2.316,57 €	2.482,20 €
5 - Imp.specializzati/Top operai	5a-5b / B1S / 5	2.087,05 €	2.233,14 €	2.392,81 €
4 - Imp.conc./Op.altam.special. e capi sq.	4a-4b / B1 / 4	1.980,84 €	2.119,50 €	2.271,04 €
3 - Imp.conc.b/Op.specializz. e c.sq.base	3a-3b / B2S / 3	1.840,01 €	1.968,81 €	2.109,58 €
2 - Imp.esecutivi/Op.spec.base e qualif.	2a-2b / B2 / 2	1.688,68 €	1.806,89 €	1.936,08 €
1 - Imp.d'ordine/Operai base	1 / C1-CSS-CS / 1/J	1.477,44 €	1.580,86 €	1.693,89 €

Nota: CCNL Ambiente / CCNL Elettrico / CCNL Gas e Acqua



Allegato 2

Scala erogazione Premio di risultato 2025 e Triennio 2026 - 2028 in relazione a EBITDA
con interpolazione lineare

% raggiung. EBITDA a budget	% erogaz. Premio
90,00%	30,00%
91,00%	45,00%
92,00%	55,00%
93,00%	65,00%
94,00%	75,00%
95,00%	85,00%
96,00%	90,00%
97,00%	95,00%
98,00%	97,00%
99,00%	98,50%
100,00%	100,00%
101,00%	102,50%
102,00%	105,00%
103,00%	107,50%
104,00%	110,50%
105,00%	113,50%
106,00%	116,50%
107,00%	119,50%
108,00%	123,00%
109,00%	126,50%
110,00%	130,00%

Se EBITDA <90% rispetto a budget erogazione 0.














OBIETTIVI TRASVERSALI						
Obiettivi		Target	Metrica	Peso	Soglie	
TUTTE LE BU	Formazione: ore di formazione pro capite (su numero medio dipendenti)	26,3 h p.c. (arrotondam. a 1 decimale) su società a perimetro Pdr al 1.1.2024	Lineare		Se C < 25; 0% Se C tra 25 e 26,3; 60 vs 100%	
	Infurtuni - Miglioramento andamento fenomeno infortunistico (indice di incidenza)	47 (arrotondam. a 1 decimale) su società a perimetro Pdr 2025	Lineare	25%	Se C > 47,5; 0% Se C tra 47,5 e 47,0; 60 vs 100%	
	Smaltimento ferie al 31.12.2025 pro capite	Residuo ferie al 31 dicembre 2025 pari a 5 giorni (perimetro Pdr)	A gradoni		Se C < o = 5; 100% Se C > o = 5,5; 80% Se C > 5,5 o = 6; 60%	
OBIETTIVI BU						
		Target	Metrica	Peso	Soglie	
HOLDING	TSI - Progetto Cyber Security - Attuazione Piano per innalzamento del livello di sicurezza e reattività Att. 1) NAC (Network Access Control): estensione della soluzione per il perimetro dell'anno 2025 entro il 31.12.2025 Att. 2) CyberArk: estensione della soluzione per il perimetro dell'anno 2025 entro il 31.12.2025 Att. 3) Antimalware per Mobile: identificazione della soluzione entro il 30.10.2025 Att. 4) Adozione nuovo EDR Server: installazione della nuova soluzione EDR per il perimetro dell'anno 2025 entro il 30.06.2025 Att. 5) Rating Iren: innalzamento del rating (misurato dalla piattaforma SecurityScoreCard) di Iren da "F" a "D" entro il 31.12.2025	Rispetto tempi e attività C = Media dei giorni di ritardo/anticipo su tutte le attività	A gradoni	15%	Se C < 2 mesi; 60% Se C < 1 mese; 80% Se nessun ritardo; 100%	
	BU Energia - % Energia elettrica autoconsumata rispetto a Energia elettrica prodotta lorda - Area Idroelettrica	1,7%	Lineare con soglie		15%	Se C vs T maggiore di 50%; 0% Se C vs T fra 50% e 10%; 60 vs 80% Se C vs T fra 10% e 5%; 80 vs 95% Se C vs T fra 5% e 0%; 95 vs 100%
ENERGIA	BU Energia - % Energia elettrica autoconsumata rispetto a Energia elettrica prodotta lorda - Area Termoelettrica	3%	Lineare con soglie		Se C vs T maggiore di 50%; 0% Se C vs T fra 50% e 10%; 60 vs 80% Se C vs T fra 10% e 5%; 80 vs 95% Se C vs T fra 5% e 0%; 95 vs 100%	
	BU Ambiente - Raccolta Differenziata (territori storici) (%)	72,7% (arrotondam. a 1 decimale)	Lineare		15%	Se C < 72,2%; 0% Se C tra 72,2% e 72,7%; 60 vs 100%
AMBIENTE	BU Ambiente - % saturazione impianti (smaltimento e recupero) WTE	100%	Lineare con soglie		Se C minore di 80%; 0% Se C fra 80% e 90%; 60 vs 80% Se C fra 90% e 95%; 80 vs 95% Se C fra 95% e 100%; 95 vs 100%	
	BU Reti - Qualità del Servizio: Reti Gas - Sostituzione rete in materiali non conforme (%)	77,0% (arrotondam. a 2 decimali)	On/Off			Se C > 77; 100%
RETI	Laboratori - Verifica del rispetto delle scadenze di analisi	20% di campioni in ritardo per più di 5 gg rispetto ai tempi previsti per la validazione delle analisi entro 31.12.2025	A gradoni		15%	Se 23% < C < 26%; 60% Se 20% < C < 23%; 80% Se C < 20%; 100%
	BU Mercato - Contenimento Churn Rate: Rispetto target 2025	27,2% (arrotondam. a 1 decimale)	Lineare		15%	Se C > 31,2%; 0% Se C tra 31,2% e 27,2%; 60 vs 100%
MERCATO	BU Mercato - Clienti Iren Mercato - TTC: Time to cash	Miglioramento C2024	A gradoni			Se C < T + 3%; T; 60% Se C < T + 2%; T; 80% Se C < T; 100%

Esempio di indicatori utilizzabili per il parametro Produttività/Qualità/Competitività

A. Personale	
1	Ore lavorate vs. ore lavorabili
2	Ore assenteismo (al netto di ferie e ore di recupero) vs. ore lavorabili
3	Ore straordinario vs ore lavorabili
4	Giorni Ferie pro capite
5	Ore assenze (al netto di ferie e ore di recupero) pro capite
6	Ore straordinario pro capite
7	Numero clienti, utenti o abitanti serviti/numero dipendenti
8	Km rete o volumetria gestita/numero dipendenti
9	Valore aggiunto o EBITDA per addetto
10	Costi non energetici (nel complesso o per tipologia di voce) per addetto
11	Riduzione indice incidenza infortuni sul lavoro

B. Efficienza ed efficacia	
1	Utilizzo impianti effettivo vs. programmato
2	Disponibilità impianti
3	Durata e/o numero interruzioni servizio
4	Rispetto standard autorità di controllo (nel complesso o per singole voci)
5	Rispetto standard carte dei servizi (nel complesso o per singole voci)
6	Andamento raccolta rifiuti
7	Numero e/o importo sanzioni da Enti di controllo
8	Andamento crediti commerciali (importi, anzianità, tempi di incasso)
9	Tasso di abbandono clienti
10	Percentuali di mercato

C. Miglioramento processi/prodotti/servizi	
1	Realizzazione progetti (rispetto tempi, costi, etc.)
2	Miglioramento tempi performance
3	Nuovi servizi o prodotti avviati
4	Applicazioni a seguito di ricerca applicata
5	Rispetto/miglioramento risultati budget
6	Numero non conformità
7	Risultati analisi soddisfazione dei clienti
8	Utilizzo analisi di soddisfazione dei clienti
9	Riduzione reclami o disservizi
10	Riduzione rischi

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. On the left, there is a large blue signature and a smaller black one. In the center, there are several black initials. On the right, there are more black initials and a large, stylized black signature. The handwriting is varied, suggesting multiple individuals have signed or initialed the document.

Incidenza assenze su Premio di Risultato 2025 e Triennio 2026-2028 erogabile a livello individuale

Assenze su 5 gg. lavorabili*		
% Presenza	Giorni Assenza	% Erogazione Premio
100% - 96%	da 0 a 10	100%
95% - 89%	da 11 a 30	90%
88% - 81%	da 31 a 50	80%
80% - 73%	da 51 a 75	60%
72% - 64%	da 76 a 99	40%
inferiore al 63%	da 100 in poi	Valore previsto da CCNL di riferimento parametrato o 10% del valore di cui all'all. 1
*Base di calcolo: 261 giorni lavorabili		

Assenze su 6 gg. lavorabili*		
% Presenza	Giorni Assenza	% Erogazione Premio
100% - 96%	da 0 a 12	100%
95% - 89%	da 13 a 35	90%
88% - 81%	da 36 a 60	80%
80% - 73%	da 61 a 85	60%
72% - 64%	da 86 a 113	40%
inferiore al 63%	da 114 in poi	Valore previsto da CCNL di riferimento parametrato o 10% del valore di cui all'all. 1
*Base di calcolo: 313 giorni lavorabili		

