

ACCORDO

Premio di risultato anno 2023

Addi 31 del mese di maggio dell'anno 2023
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

TRA

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dal Presidente Geom. Claudio Perissinotto e dall'Amministratore delegato Ing. Emanuele Rava

A.M.A.G. RETI IDRICHE S.P.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Geom. Claudio Perissinotto

A.M.A.G. RETI GAS S.P.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Ing. Emanuele Rava

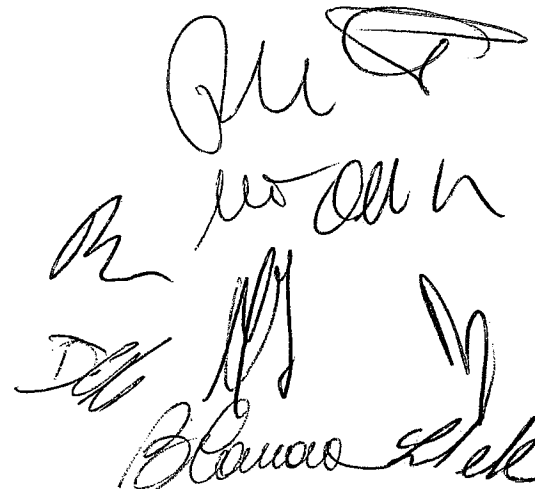
E

le Segreterie provinciali di CGIL, CISL, UIL e le R.S.U. aziendali
Premessa

Conformemente a quanto indicato negli artt. 4 e 9 del CCNL gas-acqua 30/09/2022 e s.m.i., i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente accordo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione aziendale, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di aumento di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio, denominata "Premio di Risultato". Il Presente accordo pertanto, in conformità ai sopra citati articoli produrrà i propri effetti per i risultati raggiunti dal 01/01/2023 al 31/12/2023. Tenuto conto che le parti si sono già incontrate e discusso sulla materia oggetto del presente accordo e considerato che il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale. Ciò premesso, sulla base della struttura di premio le Parti richiamano e convengono quanto segue:

Definizione di:

1. Struttura del Premio: Componenti, parametri e loro caratteristiche;
2. Personale destinatario del premio;
3. Meccanismi operativi applicabili per le diverse componenti del Premio;
4. Erogazioni economiche;
5. Criteri di erogazione
6. Detassazione del premio;
7. Welfare aziendale
8. Disposizioni finali
9. Clausola finale



1. Struttura del Premio.

1.1 Componenti e loro caratteristiche

Il Premio di Risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è funzione dell'andamento dei risultati aziendali espressi da parametri predefiniti e rappresentativi delle performance di redditività e produttività. A tal fine vengono individuate due componenti del Premio di Risultato: Redditività di Gruppo (RG= EBITDA) e Produttività di Società (PS). I Parametri di redditività e produttività devono presentare caratteristiche di semplicità, comprensività e verificabilità e verranno individuati annualmente.

1.2 Parametri: individuazione e caratteristiche

I parametri di Redditività devono essere desumibili dai dati comunicati ufficialmente a mezzo bilancio consolidato di Gruppo. I parametri di Produttività devono essere ascrivibili, al fattore lavoro. Essi devono essere individuati tra quelli più idonei a cogliere le particolarità esistenti nella realtà aziendale e a misurarne il miglioramento. Il risultato di Redditività condiziona l'erogazione del premio di Produttività, pertanto non sono previste erogazioni di premio, qualora il valore del risultato di Redditività a consuntivo risulti inferiore al valore minimo prestabilito come definito nei meccanismi operativi.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del premio in ragione annua ed omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti. Inoltre, le Parti ai sensi del 2° comma dell'articolo 2120 del codice civile convengono che il presente premio sia escluso dalla base di calcolo del TFR

2. Personale destinatario del premio

Le Parti si danno atto che sarà destinatario del premio tutto il personale al quale si applica il CCNL Utilitalia gas acqua, ad eccezione del personale inquadrato con la qualifica di Dirigente. Il premio sarà destinato altresì al personale distaccato da altre aziende del Gruppo. Per tale personale l'importo da assumere sarà in base alla regolamentazione in vigore presso la Società distaccante.

3. Meccanismi operativi

Si illustrano di seguito i meccanismi operativi applicabili per la determinazione dei punteggi delle diverse componenti del Premio e per l'individuazione degli importi economici conseguenti.

Fatto 100 il premio totale:

La Redditività di Gruppo pesa per il 40%

I parametri di produttività pesano per il 60%

Le Parti individuano a carattere sperimentale per l'anno 2023 come valore di riferimento per la valutazione della Redditività di Gruppo il valore dell'Ebitda, come risultato dal bilancio consolidato di gruppo.

Miglioramento Redditività: l'indicatore applicabile per la valutazione della redditività di Gruppo è l'EBITDA. Per questo indicatore è stato individuato il valore massimo in corrispondenza del quale sarà erogato il premio in misura piena. Per il corrente anno l'indicatore di riferimento è l'EBITDA relativo all'anno 2022.



Eventuali costi connessi ad operazioni straordinarie od imposte da cambiamenti di normativa verranno specificatamente valutati, attraverso un confronto tra le Parti, in sede di determinazione dell'indicatore.

Se l'EBITDA 2023 è superiore del 10% rispetto all'EBITDA 2022 l'Azienda riconoscerà il 110% del Premio di risultato.

Il premio sarà riconosciuto in base alla seguente scala di valori:

Se Ebitda dell'anno N è \geq al 90% dell'Ebitda dell'anno N-1

il premio è = 100%

Se Ebitda dell'anno N è raggiunto tra il 80% ed il 89% dell'Ebitda dell'anno N-1

il premio è = 90%

Se Ebitda dell'anno N è raggiunto tra il 70% ed il 79% dell'Ebitda dell'anno N-1

il premio è = 75%

Se Ebitda dell'anno N è raggiunto tra il 50% ed il 69% dell'Ebitda dell'anno N-1

il premio è = 50%

Se Ebitda dell'anno N è $<$ del 49% dell'Ebitda dell'anno N-1

il premio è = 0%

Produttività delle Società del Gruppo

Le Parti per il corrente anno hanno definito una serie di indicatori riferiti alla componente Produttività riferita alle singole Società. Ad ognuno di tali indicatori viene attribuito un peso al fine di riconoscerne la specifica rilevanza all'interno del meccanismo complessivo di valutazione delle performance relativa a tale componente.

Parametri di Produttività:

1) Miglioramento del livello di servizio peso dell'indicatore 15%

Il calcolo del livello di servizio sarà sviluppato con il seguente metodo: Periodo di riferimento media ultimo triennio (2020-2021-2022)

Il periodo di osservazione è l'anno 2023.

Livello di servizio

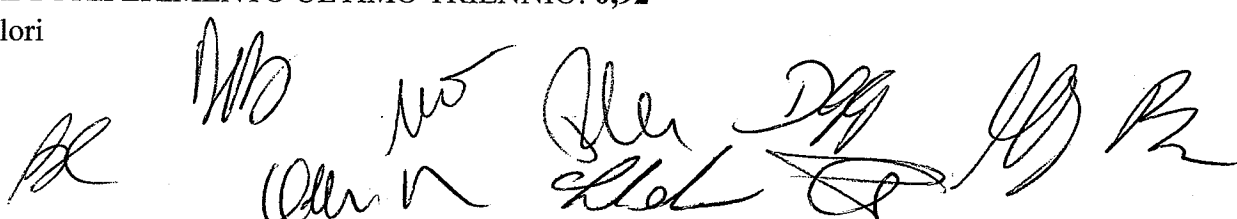
1° presenza ore lavorate/ore lavorabili K1 = peso 20%

2° riduzione: $1 - (\text{ore straordinario} + \text{banca ore}) / \text{ore lavorabili}$ K2 = peso 30%

3° riduzione: (ferie, permessi goduti/ferie, permessi fruibili) K3 = peso 50%

VALORE DI RIFERIMENTO ULTIMO TRIENNIO: 0,92

Scala valori



< 0.92 premio = 0
> = 0.92 premio = 100%

2) Miglioramento della percentuale di sospensioni per morosità su contatori non accessibili (servizio Gas) – Peso 15%

Il periodo di osservazione è l'anno 2023.

Miglioramento delle sospensioni rispetto all'anno 2022

Rif. 2022: n. sospensioni/n. interventi totali 34,22%

3) Miglioramento del criterio di produttività aziendale relativo ai sinistri occorsi (Incidenza del 10%)

Il Gruppo Amag ritiene di monitorare la media dei sinistri passivi relativi all'anno in corso.

Il periodo di osservazione è l'anno 2023.

I sinistri sono riferiti ai mezzi aziendali, di proprietà e a noleggio del Gruppo Amag:

- Sinistri passivi Amag anno 2022 = 19

Se il numero complessivo dei sinistri passivi del Gruppo Amag dell'anno di riferimento è superiore o uguale a quello dell'anno precedente non sarà riconosciuto nulla.

Se il numero dei sinistri passivi è inferiore a quelli dell'anno precedente sarà riconosciuto il relativo peso del parametro.

4) Parametro letture dei contatori acqua e gas. – Peso 20%

Il Gruppo Amag ritiene di monitorare il numero complessivo delle letture dei contatori acqua e gas relativi all'anno in corso.

Tale indicatore sarà oggetto di verifica di anno in anno.

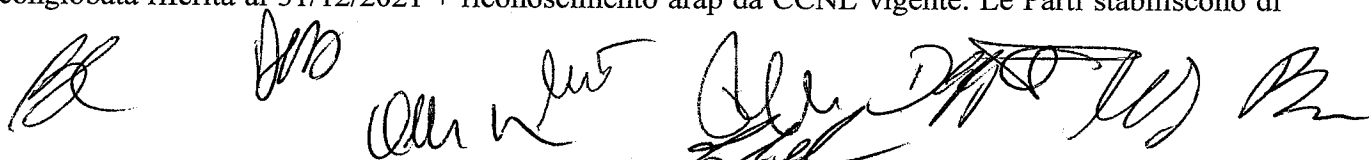
- Letture idrico 2022 = n. 21.981
- Letture gas 2022 = n. 72.916

Se il numero complessivo delle letture dei contatori acqua e gas dell'anno di riferimento è superiore o a quelli dell'anno precedente sarà riconosciuto il relativo peso del parametro.

Se il numero complessivo delle letture dei contatori acqua e gas dell'anno di riferimento è inferiore a quelli dell'anno precedente sarà riconosciuto il relativo peso del parametro.

4. Erogazioni economiche

Gli importi del Premio, saranno corrisposti per livello di inquadramento, sulla base della scala parametrica del vigente CCNL di categoria. L'importo del premio è costituito dalla paga base conglobata riferita al 31/12/2021 + riconoscimento arap da CCNL vigente. Le Parti stabiliscono di



procedere all'erogazione del Premio successivamente all'approvazione del bilancio di gruppo. Il periodo di paga individuato è il mese di luglio 2024. Le Parti stabiliscono altresì, di incontrarsi trimestralmente al fine di monitorare i sopra citati indicatori e di esporre in bacheca l'andamento degli stessi. Le Parti dichiarano che il presente accordo è conforme alle disposizioni della legge 29/12/2015 n. 208 e s.m.i. nonché alla Circolare n. 5/E dell'Agenzia delle Entrate del 29/03/2018. (Premi di risultato e welfare aziendale)

5. Criteri di erogazione

Il premio di Risultato viene erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva maturati nell'anno di competenza: in particolare, l'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi di effettiva prestazione lavorativa nel corso dell'anno di competenza, computandosi come tali i mesi interi le frazioni di mese superiore a 15 giorni. Sono equiparate all'effettiva presenza lavorativa tutte quelle assenze per le quali la legge o la contrattazione collettiva prevedano il diritto alla conservazione dell'intera retribuzione. Al personale neo assunto e per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolvono il rapporto di lavoro, il Premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorati. Lavoratori in rapporto di somministrazione - i lavoratori utilizzati per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento con lo strumento della somministrazione lavoro, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti. Lavoratori a tempo determinato - i lavoratori assunti a tempo determinato per almeno 6 mesi nel corso dell'anno di riferimento, hanno diritto alla corresponsione del Premio di risultato secondo le modalità proporzionali adottate per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Lavoratori part-time - la misura del Premio di Risultato, per i dipendenti operanti con contratto di lavoro part-time, viene determinata in base ai criteri di proporzionamento in rapporto alla percentuale lavorata. Passaggi di categoria ed inquadramento - l'erogazione del Premio di Risultato deve essere riferita alla categoria di inquadramento al 1° gennaio dell'anno di erogazione. Le parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato, per loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali.

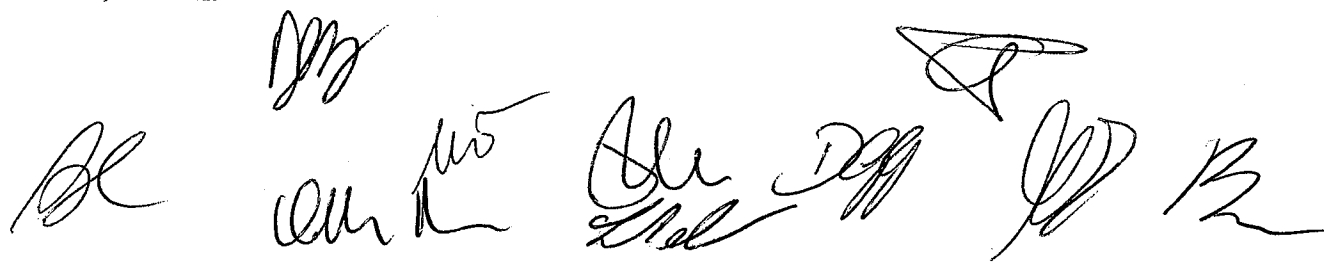
6. Detassazione del premio

L'accesso alla detassazione del premio è subordinata al raggiungimento dei diversi obiettivi, tra loro alternativi, di produttività. Pertanto al raggiungimento incrementale di uno solo di questi si applicherà la detassazione su tutto il premio. Circolare n. 5/E del 29/03/2018 Agenzia delle Entrate.

Sempre ai fini della detassazione si precisa che tutte le medie prese come riferimento sono intese come medie mobili, pertanto le stesse verranno aggiornate annualmente con l'inserimento dei dati relativi all'ultimo anno di misurazione.

7. Welfare aziendale

1. In conformità a quanto previsto dalla Legge 208/2015 e s.m.i., l'Azienda intende offrire al personale il cui reddito di lavoro dipendente non supera il limite previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione del premio (Legge 208/2015 e s.m.i.) la possibilità di fruire di un Piano di Welfare Aziendale composto dai servizi individuati dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) in sostituzione di una parte del Premio di Risultato sino al valore massimo di euro 750,00 lordi.



2. L'Azienda intende riversare sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra relativa al risparmio fiscale e contributivo che ne deriverà, nella misura che sarà consentita in base alla percentuale di adesione e all'importo minimo convertito da ciascun dipendente, nel dettaglio:

Euro 250 contributo aziendale euro 50

Euro 500 contributo aziendale euro 90

Euro 750 contributo aziendale euro 190

3. La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese successivo dalla data di approvazione del bilancio consolidato di gruppo e potrà essere utilizzata immediatamente e anticipatamente rispetto alla naturale data di erogazione del premio di risultato.

4. Il piano di welfare avrà durata annuale. Oltre tale termine, la quota di servizi riferibili a tale periodo sarà automaticamente messa a disposizione all'apertura del successivo piano.

8. Disposizioni finali

Le parti attestano la conformità del Premio di risultato contenuto nel presente verbale di accordo alla legislazione/regolamentazione vigente in materia per quanto concerne sia le disposizioni in materia di defiscalizzazione/detassazione sia per la possibilità di utilizzo dell'opzione welfare. Le parti convengono che la detassazione del Pdr, corrisposto e riferito all'anno fiscale di pertinenza, ai lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione della legislazione/regolamentazione in materia, opererà solo al raggiungimento di un effettivo incremento dei risultati aziendali di produttività consuntivati nell'anno N rispetto al precedente anno N-1.

Entro il mese di maggio, la Direzione aziendale comunicherà alle OO.SS. l'eventuale raggiungimento dei risultati di cui al presente accordo, nonché il relativo importo del Premio di risultato da erogare. Il presente accordo verrà depositato in modalità online, a cura dell'Azienda, al Ministero del lavoro, Ispettorato territoriale del lavoro, nonché presso le sedi degli istituti previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

9. Clausola finale

Resta inteso che, qualora dovessero intervenire modifiche legislative tali da avere impatti, diretti e/o indiretti, su uno o più punti in materie contenuti nel presente accordo, le parti si incontreranno tempestivamente per valutare la situazione ed apportare gli eventuali adattamenti al mutato quadro legislativo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per le Aziende del Gruppo Amag



Le OO.SS.

