

## ACCORDO AZIENDALE

### Premio di Risultato 2017

Addì 04 del mese di AGOSTO dell'anno 2017  
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.  
tra

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Ing. Mauro Bressan  
A.M.A.G. RETI IDRICHE S.P.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Ing. Mauro Bressan  
A.M.A.G. RETI GAS S.P.A. . rappresentata dall'Amministratore Unico Ing. Emanuele Rava  
E in nome e per conto delle maestranze tutte  
Le R.S.U. aziendali nelle persone dei Sigg. Cristina Alessio, Alessandro Menegazzi, Franco Buzzi e Giuseppe Vessella

#### Premessa

Conformemente a quanto indicato negli artt. 4 e 9 del CCNL gas-acqua 14/01/2014 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 01/01/2017 al 31/12/2017.

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.

Le Parti si danno atto che l'impostazione del premio di risultato per l'anno 2016 abbia fornito una risposta concreta, nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative ed obiettivi, alle istanze in tema di definizione di modelli redistributivi dei redditi.

Le Parti pertanto stabiliscono di mantenere la struttura del premio così definito verificando annualmente i parametri di redditività e produttività e valutando i possibili interventi di aggiustamento/variazione.

Ciò premesso, sulla base della struttura di premio già definita, 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.



## 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 Società (RS) 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 di società.

I parametri di Produttività devono essere ascrivibili, tendenzialmente, 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.

## 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 chiave che volontariamente ha aderito all'incentivo MBO. Il premio sarà destinato altresì al personale distaccato da altre aziende del Gruppo. Per tale personale l'importo da assumere sarà pari alla quota di premio stabilita dalla distaccante in caso di CCNL diverso da Utilitalia gas acqua.

## 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:

### 2.1 Redditività peso 50%



Le Parti definiscono annualmente, con apposito accordo, l'indicatore applicabile per la valutazione della Redditività di Società (EBIT). Per tale indicatore è stato individuato il valore massimo in corrispondenza del quale sarà erogato il premio nella misura piena. Si stabilisce altresì la scala valori sulla base della quale si andrà a ridurre progressivamente la percentuale di premio corrispondente.

Valore massimo Euro 2.032.000 (EBIT da revised budget aggregato)

In base al Risultato Consuntivo (Rc) ai suddetti valori obiettivo, la performance di Redditività di Gruppo sarà misurata annualmente secondo la seguente scala:

< 1.880.000	premio = 0
>=1.880.000 e <1.931.000	premio= 25%
>=1.931.000 e < 1.982.000	premio = 50%
>=1.982.000 e <2.032.000	premio = 75%
>= 2.032.000	premio = 100%

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

### 2.3 Produttività di Società

Le Parti potranno definire annualmente fino ad un massimo di 4 indicatori riferiti alla componente Produttività di 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.

Per ciascun indicatore (tranne l'indicatore relativo al Livello di servizio, per il quale verranno forniti i dettagli di calcolo al punto successivo) verranno individuati un obiettivo minimo (pm) ed uno massimo (PM). Il risultato consuntivo (pc) dei singoli indicatori di Produttività verrà pertanto misurato riferendolo ai suddetti obiettivi, andando a determinare dei corrispondenti valori punteggio in applicazione della seguente formula:

$$\frac{pc - pm}{PM - pm} \times 100$$

pc - pm

Il punteggio complessivo relativo alla Produttività verrà determinato come somma dei punteggi ponderati registrati per ciascun indicatore.

Vengono introdotti dei meccanismi di compensazione fra i punteggi ponderati registrati per ciascuno dei diversi indicatori di Produttività.

Nel caso in cui il punteggio conseguito su uno o più indicatori sia maggiore di 100 prima della ponderazione, i punti eccedenti, fino ad un massimo di 10, parametrati in ragione del peso attribuito all'indicatore, possono essere utilizzati per incrementare il punteggio conseguito sui



restanti indicatori. Ai punteggi complessivi realizzati saranno associati valori economici il cui importo massimo verrà erogato in corrispondenza di un punteggio pari o superiore a 100.

### 2.3.1 Produttività di società – Livello di servizio peso dell'indicatore 20%

Il calcolo del livello di servizio sarà sviluppato con il seguente metodo:

1° presenza ore lavorate/ore lavorabili*=	K1 = peso 20%
2° riduzione: 1-(ore straordinario+banca ore)/ore lavorabili*	K2 = peso 30%
3° riduzione : (ferie godute/ferie fruibili)	K3 = peso 50%
Scala valori (dato di partenza:risultato anno precedente):	
< 0,83	premio = 0
>=0,83 e <0,84	premio= 25% (25%*20%) = 5%
>=0,84 e < 0,86	premio = 50% (50%*20%) = 10%
>=0,86 e <0,88	premio = 75% (75%*20%) = 15%
>=0,88	premio = 100% (100%*20%) = 20%
Peso 20%	

\*le ore lavorabili si intendono al netto delle ferie annue.

La somma dei punti scaturenti dal calcolo di ogni singolo indicatore produrrà il punteggio corrispondente alla scala valori sopra definita.

#### *Parametri di Flessibilità, fungibilità, innovazione tecnologica:*

Flessibilità di orario: Concessione o rinnovi contratti part time per comprovate esigenze famigliari e/o flessibilità in entrata ed in uscita al fine di agevolare il rapporto tempo vita/lavoro delle famiglie anche attraverso l'utilizzo delle nuove modalità di svolgimento delle prestazioni come introdotte dall'ultimo rinnovo contrattuale del 18 maggio 2017.

Fungibilità del personale: interscambiabilità del personale delle diverse aziende del gruppo attraverso la sottoscrizione di Contratti di Rete per un migliore efficientamento del servizio.

Innovazione tecnologica: Studio e predisposizione, nel corso del 2017, di un nuovo sistema di fatturazione per le aziende del gruppo

#### **Erogazioni economiche**

Gli importi del Premio, saranno corrisposti per categoria, sulla base della scala parametrica del vigente CCNL di categoria. L'importo del premio è costituito dalla paga base conglobata + ad personam ccnl 01/03/2002 riferita al 31/12 dell'anno precedente.

A seguito di scioglimento della riserva avvenuta in data 23/06/2017 sull'ipotesi di rinnovo contrattuale del 18/05/2017, i minimi retributivi saranno aggiornati come stabilito contrattualmente e sarà altresì recepito quanto indicato ai punti 2) Welfare e 3) Premio di risultato/produttività dell'ipotesi di accordo suddetta.

#### **Criteri di erogazione**

Criteri Generali:



- 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.
- Si precisa che i parametri di presenza saranno corrisposti in termini proporzionali alla effettiva presenza in servizio così come indicato all'art. 40 p.3 del CCNL di riferimento del 1997 e S.M.I.

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.

#### 4. Erogazione

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 di ciascun anno.

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 del DPCM 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 (applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% per le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività).

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the parties to the agreement. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or short names.

## Parametri di Produttività

### 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 godute/ferie fruibili) K3 = peso 50%

Scala valori (dato di partenza: risultato anno precedente):

< 0,83	premio = 0
$\geq 0,83$ e < 0,84	premio = 25% ( $25\% * 20\%$ ) = 5%
$\geq 0,84$ e < 0,86	premio = 50% ( $50\% * 20\%$ ) = 10%
$\geq 0,86$ e < 0,88	premio = 75% ( $75\% * 20\%$ ) = 15%
$\geq 0,88$	premio = 100% ( $100\% * 20\%$ ) = 20%

Peso 20%

### Mancato rispetto dei tempi di risposta ai reclami stabiliti dall'Authority del gas e acqua (nr)

Obiettivo minimo: 5

obiettivo massimo: 0

peso: 10%

### Indice sui parametri di Flessibilità, Fungibilità e Innovazione Tecnologica

Obiettivo minimo: 0

Obiettivo massimo: 3

Peso : 20%

## 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 1.000 lordi.
2. Il presente accordo, regola e disciplina tra le parti le modalità di riconoscimento e corresponsione del premio di partecipazione per il periodo. La validità del presente accordo, da intendersi come non tacitamente rinnovabile e non soggetto a periodi di ultra attività in vacanza d'altri accordi,



verrà meno senza necessità di disdetta il 31.12.2018. Le parti d'intesa tra loro si impegnano ad incontrarsi nel semestre anteriore la scadenza del presente accordo, per la definizione dell'accordo relativo all'anno 2018, da erogarsi nell'anno 2019, che preveda la possibilità di utilizzo di un piano di welfare.

3. 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 500 contributo aziendale euro 90
  - Euro 750 contributo aziendale euro 190
  - Euro 1.000 contributo aziendale euro 250
4. La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese di aprile 2018 e potrà essere utilizzata immediatamente e anticipatamente rispetto alla naturale data di erogazione del premio di risultato.
5. Il piano di welfare avrà durata annuale (01/01/2018 – 10/12/2018) e sarà rinnovato di anno in anno. Oltre tale termine, la quota di servizi riferibili a tale periodo sarà automaticamente messa a disposizione all'apertura del successivo piano o, in alternativa, su richiesta del dipendente, troverà applicazione il successivo punto 6 del presente addendum.
6. Su espressa richiesta del lavoratore, le somme a disposizione sul piano di welfare, potranno essere restituite in busta paga. La richiesta dovrà essere effettuata entro il 30/11 di ciascun anno: Nel dettaglio: 1) gli importi del periodo di competenza dell'anno in corso saranno restituiti nella busta paga del mese di dicembre 2018 se ne viene fatta espressa richiesta da parte del lavoratore entro il 30/11/2018. Dall'importo, che sarà assoggettato a fiscalità e contribuzione, sarà recuperato il contributo aziendale. 2) medesima procedura sarà seguita per gli anni successivi, se richiesta.

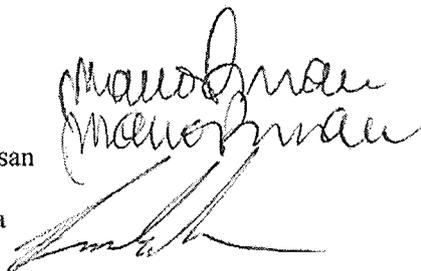
Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda

Amag Spa - Mauro Bressan

Amag Reti idriche – Mauro Bressan

Amag Reti Gas – Emanuele Rava



Le RSU

