

ACCORDO AZIENDALE

Premio di risultato anno 2024

Addì 27 del mese di settembre dell'anno 2024

presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

tra

Amag spa Rappresentata dall' Amministratore Delegato Ing. Emanuele Rava

Amag Reti Idriche Spa rappresentata dall' Amministratore Unico Geom. Claudio Timoteo Perissinotto

Amag Reti Gas spa rappresentata dall' Amministratore Unico Dott. Andrea Biancato

E le RSU Aziendali

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/ al 31/12 dell'anno 2024

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 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. Detassazione del premio;
5. Erogazioni economiche;
6. Criteri di erogazione;
7. Welfare aziendale;
8. Disposizioni finali;

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) 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.

Eventuali operazioni straordinarie che possano influenzare i contenuti economici del presente accordo verranno specificatamente valutati, attraverso un confronto tra le Parti,

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. 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.

2. 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 40%

Le Parti individuano come valore di riferimento per la valutazione della Redditività di Società il valore dell'Ebitda di budget aggregato di Gruppo anno 2024 (Amag, Amag reti Idriche e Amag Reti Gas spa). Per tale indicatore sono state individuate le soglie e le percentuali di erogazione come indicate di seguito. Al di sotto di tale valore non sarà erogato nessun premio.

Valore di riferimento: EBITDA aggregato risultante da budget di previsione anno 2024:



in base al confronto con il Risultato Consuntivo (Rc), la performance di Redditività di Gruppo sarà misurata annualmente secondo la seguente scala:

EBITDA ANNO N > EBITDA PREVISIONALE ANNO N

PREMIO= 110%

EBITDA ANNO N \leq 100% e > 80% EBITDA PREVISIONALE ANNO N

PREMIO = 100%

EBITDA ANNO N \leq 80% \geq 70% EBITDA PREVISIONALE ANNO N

PREMIO = 80%

Il Valore dell'EBITDA (R) è così costituito:

l'indicatore R è così determinato:

	Istruzioni
Ricavi netti	A1+ A5
Var. rim. Prod., semilavorati e finiti	A2
Variatione dei lavori in corso su ordinazione	A3
Incremento di immobilizzazioni per lavori interni	A4
Valore della produzione	
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B6
Servizi	B7
Godimento di beni di terzi	B8
Variatione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	B11
Valore aggiunto	
Spese per il personale	B9
Margine operativo lordo	
Oneri diversi di gestione	B14
operazioni di rettifica:	SEGNO
plusvalenze	-
minusvalenze	-
sopravvenienze attive	-
sopravvenienze passive	-
tasse	-
spese bancarie	-
EBITDA	

EBITDA aggregato risultante da budget di previsione anno 2024:

AMAG Reti Idriche: 6.827.500 Euro;

AMAG Reti Gas: 1.199.000 Euro;

AMAG S.p.A.: 769.634 Euro;

AMAG AGGREGATO: 8.796.134

Le parti stabiliscono che per attivare il parametro di produttività, il valore dell'ebitda a consuntivo non potrà essere inferiore al 70% dell'ebitda previsionale

2.3 Produttività di Società peso 60%

Le Parti per l'anno 2024 concordano di definire fino ad un massimo di 10 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.

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 riferita al 31/12 dell'anno precedente + più riconoscimento ARAP da CCNL vigente. Le parti stabiliscono di procedere all'erogazione del premio dopo l'approvazione dei bilanci da parte di ciascuna società del gruppo. Trimestralmente le Parti stabiliscono di incontrarsi al fine di monitorare l'andamento degli indicatori di produttività sulla base dei dati forniti con medesima cadenza da parte dell'Azienda e stabilire i correttivi qualora necessari. Nel mese di maggio dell'anno di erogazione l'azienda si impegna fornire i valori dei parametri oggetto del presente accordo.

Criteri di erogazione

Criteri Generali:

- Il premio di Risultato viene erogato al personale in servizio, o cessato, o assunto durante l'anno, 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 e 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.
- 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
- 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.

3. Detassazione

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. Al fine di ottenere le agevolazioni previste dalla Legge 29/12/2015 n. 208 e s.m.i. nonché alla Circolare n. 5/E dell'Agenzia delle Entrate del 29/03/2018 il Premio sarà depositato alla competente sede ITL territoriale secondo le procedure telematiche previste.

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.

4. Erogazione

Le Parti stabiliscono che il periodo di paga individuato per l'erogazione del premio è il mese di luglio di ciascun anno.

Parametri di Produttività

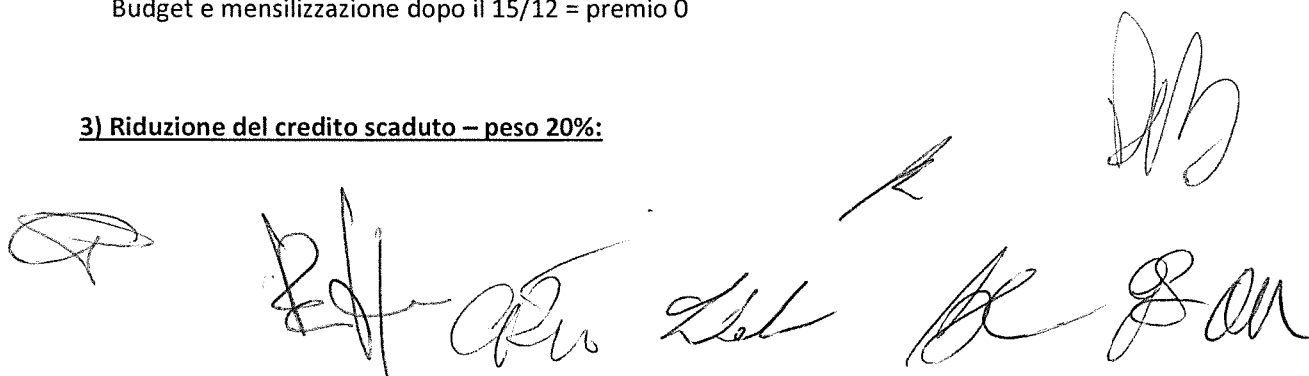
1) Redazione interna del bilancio, da parte dei competenti uffici, civilistico e consolidato di gruppo entro il 30/04 - peso 5%

Chiusura entro il 30/04 = premio 100%
Chiusura entro il 31/05 = premio 50%
Chiusura dopo il 31/05 = Premio 0

2) Redazione del budget da parte dei competenti uffici delle tre aziende e relativa mensilizzazione da parte degli uffici entro il 30/11 – peso 5%

Budget e mensilizzazione entro il 30/11 = premio 100%
Budget e mensilizzazione entro il 15/12 = premio 50%
Budget e mensilizzazione dopo il 15/12 = premio 0

3) Riduzione del credito scaduto – peso 20%:



il calcolo viene effettuato sul reale numero dei crediti di competenza al netto degli stralci e delle partite infragruppo.

Importo credito scaduto anno 2024 < a 11 mio premio pari a 110%

Importo credito scaduto anno 2024 tra 12 e 11 mio premio = 100%

Importo credito scaduto anno 2024 > a 12 mio premio pari a 0

4) Miglioramento del numero di riattivazioni e disattivazioni con esito negativo richieste dalle società di vendita.(peso 20%)

Riduzione del rapporto tra le attività chiuse con esito negativo causa cliente ed il numero di attività richieste dalle società di vendita .

Attività monitorate

A01 Riattivazione fornitura

A40 Attivazione nuova fornitura

D01 disattivazione fornitura

Valore anno 2023 = 16%

Valore al 31/12/2024 pari al 14% = premio 100%

Valore al 31/12/2024 > 14% e ≤ 14.50% = premio 60%

Valore al 31/12/2024 > 14,50 = premio 0

5) Incremento delle sospensioni per morosità effettive su servizio idrico

(Peso 10%)

Incremento delle sospensioni effettive anno 2024 ≥ n. 900 100%

Sospensioni effettuate dal 01/01 al 30/07/2024 n. 724

A carattere sperimentale unicamente per l'anno 2024, qualora le sospensioni per morosità effettive dovessero essere superiori a 950 sarà riconosciuto un ulteriore incremento del premio pari al 10% dello stesso.

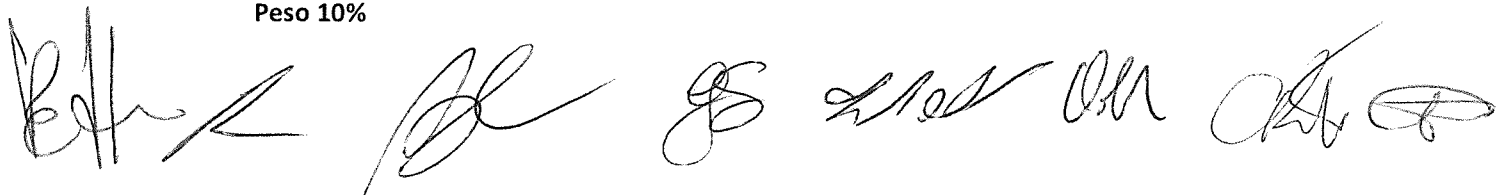
6) Riduzione assenteismo gruppo (amag - amag reti idriche amag reti gas) (peso 10%):

Riduzione della percentuale di assenteismo (solo malattia) sulle tre società al

Media ponderata delle 3 società anno 2023 = 4,74%

premio raggiunto se la percentuale anno 2024 si riduce del 10% $4,74\% - 0,47\% = 4,27\%$

**7) miglioramento dei livelli specifici di qualità commerciale servizio gas: artt. 66.1 e 67.1 RQDG;-
Peso 10%**



- Tempo massimo di preventivazione dei lavori semplici = 15 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta, ex art. 50 RQDG);

Obiettivo: miglioramento tempo massimo di preventivazione dei lavori semplici \leq 14 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta, ex art. 50 RQDG)

8) miglioramento degli standard specifici di qualità contrattuale del servizio idrico integrato: art. 67.1 RQSI - peso 10%

Tempo massimo di attivazione della fornitura = 5 giorni lavorativi, dal ricevimento della richiesta ex. art. 10 RQSI;

Obiettivo: miglioramento tempo massimo di attivazione della fornitura \leq 4 giorni lavorativi, dal ricevimento della richiesta ex. art. 10 RQSI;

9) miglioramento dei tempi di pronto intervento servizio gas – peso 10%:

Tempo massimo di intervento dalla chiamata = 60 minuti, dal ricevimento della chiamata ex art. 14.2, RQDG)

Obiettivo: Miglioramento del tempo massimo di intervento dalla chiamata \leq 50 minuti, dal ricevimento della chiamata.

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, o di tutto il Premio di Risultato.
2. In caso di conversione del premio in tutto o in parte, l'azienda intende riversare sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra relativa al risparmio fiscale e contributivo che ne deriverà. Il contributo aziendale sarà pari al 25% calcolata sulla quota convertita.
3. La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese di luglio di ciascun anno.
4. Il piano di welfare avrà durata annuale (01/07 – 30/06) 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.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda

L'AMMINISTRATORE DELEGATO
Ing. Emanuele Rava

Le RSU
L'AMMINISTRATORE UNICO
IL PRESIDENTE
Geom. Claudio Perissinotto

L'AMMINISTRATORE UNICO
Dott. Andrea Biancato

