

## VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE

### PREMIO DI RISULTATO 2016-2018 AMAG S.P.A.

Addì 23 del mese di ~~MAGGIO~~ MAGGIO dell'anno 2016  
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

E in nome e per conto delle maestranze tutte

Le R.S.U. aziendali nelle persone della Sig.ra Alessio Cristina e del Sig. Gandini Paolo per CGIL, dei Sigg. Menegazzi Alessandro e Franco Buzzi per CISL e del Sig. Vessella Giuseppe per UIL

#### Premessa

Conformemente a quanto indicato negli artt. 4 e 9 del CCNL gas-acqua 14/01/2014, 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 triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità del servizio, denominata "Premio di Risultato". Il Presente accordo pertanto, in conformità agli artt. 4 e 9 del CCNL citato produrrà i propri effetti per i risultati raggiunti dal 01/01/2016 al 31/12/2018.

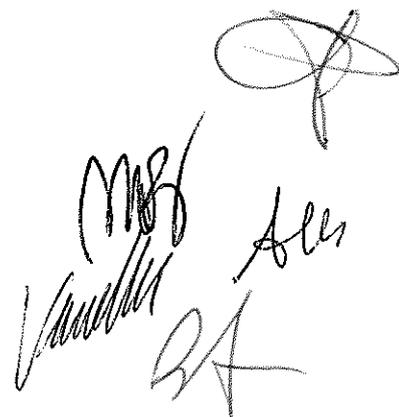
Il rafforzamento della contrattazione di secondo livello viene riconosciuto dalle Parti come obiettivo da perseguire per attuare un modello di relazioni contraddistinto da crescente incisività nello stabilire la correlazione fra elementi salariali e prestazioni competitive del sistema aziendale.

Le Parti si danno atto che l'impostazione del premio di risultato per il biennio 2014-2015 abbia fornito una risposta concreta, nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative ed obiettivi, alle istanze in tema di definizione di modelli redistributivi dei redditi.

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**

Il destinatario del presente accordo è tutto il personale dipendente di Amag s.p.a. citato in premessa con esclusione del personale chiave al quale la Direzione ha assegnato obiettivi individuali e per i quali si applica l'incentivo MBO.

## **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 25%**

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 3.417.550 (EBIT\* previsione budget 2016)



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature 'MAB' at the bottom left and several other signatures at the top right.

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

< 3.200.000	premio = 0
>=3.200.000 e <3.250.000	premio= 25%
>=3.250.000 e < 3.330.000	premio = 50%
>=3.330.000 e <3.417.550	premio = 75%
>= 3.417.550	premio = 100%

\* Indicatore condizionato nel 2016 dall'ingresso di nuovi Comuni e dalla cessazione della Gestione Calore e da eventi esterni che condizionano negativamente in C.E.

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.

## 2.2 Miglioramento della situazione creditizia e finanziaria peso 25%

(riduzione dello scaduto)

RISULTATO AL 01/01/2015: 23.184.978

Il cui obiettivo massimo sarà la riduzione dello scaduto del 10%

Pertanto sulla base della seguente scala valori sarà assegnato il raggiungimento o meno del premio con le seguenti percentuali:

< 2,5%	premio = 0
>=2,5% e <5%	premio = 25%
>=5% e < 7,5%	premio = 50%
>=7,5% e <10%	premio = 75%
>= 10%	premio = 100%

## 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:

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

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

*15* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

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 40%

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 <0,85	premio= 25% (25%*40%) = 11,20%
>=0,85 e < 0,88	premio = 50% (50%*40%) = 20%
>=0,88 e <0,93	premio = 75% (75%*40%) = 30%
>=0,93	premio = 100% (100%*40%) = 40%
Peso 40%	

\*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.

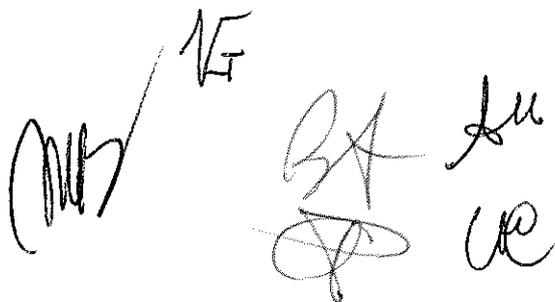
Le Parti stabiliscono che, limitatamente al primo anno di applicazione del nuovo indicatore (2016 con erogazione premio anno 2017), al fine di permettere un corretto e definitivo calcolo, nel caso si verificasse un significativo scostamento (> di 3 punti %) tra l'indicatore attuale e la media di quelli già definiti nell'accordo precedente (infortunio-malattia), si procederà ad applicare il migliore tra i due e a valutare le operazioni correttive da apportare al nuovo indicatore.

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

Flessibilità di orario: nel corso del 2016 dovranno essere concessi o rinnovati contratti part time per comprovate esigenze familiari e/o flessibilità in entrata ed in uscita al fine di agevolare il rapporto tempo vita/lavoro delle famiglie.

Fungibilità del personale: Progressiva evoluzione nel corso del 2016 delle strutture aziendali con interscambiabilità del personale.

Innovazione tecnologica: Studio e predisposizione, nel corso del 2016, di un nuovo sistema di archiviazione documentale.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'MG' and another that looks like '15' with a checkmark. Other initials include 'BA', 'AU', and 'UE'.

### 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 01/01 dell'anno in corso.

### 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the document. On the left, there is a signature that appears to be 'MPS' with '26' written above it. To the right, there is another signature that appears to be 'Lelli' with 'COE' written below it.

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).

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda

Mauro Bressan



Le RSU

Alessio Cristina

Burni Franco

M. Alessandri

Giuseppe L. Verrini

CR

## Parametri di Produttività

### Livello di servizio

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:

< 0,83	premio = 0
>=0,83 e <0,85	premio= 25% (25%*40%) = 11,20%
>=0,85 e < 0,88	premio = 50% (50%*40%) = 20%
>=0,88 e <0,93	premio = 75% (75%*40%) = 30%
>=0,93	premio = 100% (100%*40%) = 40%

Peso 40%

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

Obiettivo minimo: 5

obiettivo massimo: 0

peso: 20%

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

Obiettivo minimo: 0

Obiettivo massimo: 3

Peso : 40%

VF  
RX  
Sec  
ME  
CP

Allegato 1: tabella importi economici AMAG S.p.A. parametrati alla scala parametrica come da CCNL Acqua/Gas vigente. Importo complessivo nominale premio 2016 Premio 2016 (rif. Retrib. Al 01/01/2016) l'importo comprende paga base conglobata (dovranno essere aggiunti gli ad personam non assorbibili derivanti dal CCNL 1/3/2002

CATEGORIA	PARAMETRO	IMPORTO
Q	200,74	2868,66
8	181,29	2590,71
7	167,5	2393,65
6	153,69	2196,30
5	139,96	2000,09
4	131,42	1878,05
3	122,95	1757,01
2	111,15	1588,38
1	100	1429,04

Per gli anni 2017 e 2018 saranno utilizzati gli stessi parametri e i nuovi importi contrattuali decorrenti dal 01/01/2017 e 01/01/2018



