

# ACCORDO

## Premio di risultato anno 2021

Addì 25 del mese di maggio dell'anno 2021  
presso la sede A.M.A.G. S.p.A.

### TRA

A.M.A.G. S.p.A. rappresentata dal Presidente Paolo Arrobbio e dall'Amministratore Delegato dr. Adelio Ferrari

A.M.A.G. RETI IDRICHE S.P.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Alfonso Conte

A.M.A.G. RETI GAS S.P.A. . rappresentata dall'Amministratore Unico Paolo Giuseppe Bobbio

ALEGAS S.R.L. rappresentata dall'Amministratore Unico Dott. Andrea Innocenti

### E

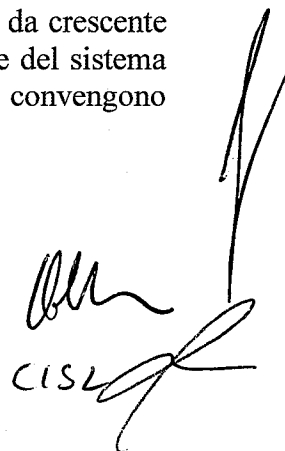
le Segreterie provinciali di CGIL, CISL, UIL e le R.S.U. aziendali nelle persone dei Sigg. Adolfo Paolo Gandini, Davide Oddone, Marco Petroli, Giulia Summa, Carrara Barbara, Ratti Andrea, Giuseppe Ieracitano.

### Premessa

Conformemente a quanto indicato negli artt. 4 e 9 del CCNL gas-acqua 07/11/2019 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 01/01/2021 al 31/12/2021. Tenuto conto che le parti si sono già incontrate e discusso sulla materia oggetto del presente accordo nelle giornate del 26/01/2021, del 25/02/2021, del 14/04/2021, del 04/05/2021 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;

  
CISL

















## 7. Welfare aziendale

### 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.

### 2.Persone 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 C.C.N.L. 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:

**La Redditività di Gruppo pesa per il 50%**

**I parametri di produttività pesano per il 50%**

Le Parti individuano come valore di riferimento per la valutazione della Redditività di Società il valore dell'Ebit lordo accantonamenti di Gruppo.

Miglioramento Redditività: l'indicatore applicabile per la valutazione della redditività della Società è l'EBIT \* lordo accantonamenti. 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'EBIT del budget definitivo.

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.

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

Ebit raggiunto tra il 76% ed il 100% del budget il premio è = 100%

Ebit raggiunto tra il 50% ed il 75% del budget il premio è = 75%

Ebit raggiunto tra il 30% ed il 49% del budget il premio è = 30%

Ebit raggiunto inferiore o uguale al 29% del budget il premio è = 0%

In base alla % di raggiungimento del presente indicatore aziendale si andranno a riconoscere i sottoelencati criteri di produttività.

### **Produttività delle Società del Gruppo**

Le Parti per il corrente anno hanno definito un massimo di 5 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 10%**

Il calcolo del livello di servizio sarà sviluppato con il seguente metodo: Periodo di riferimento media ultimo triennio (2018-2019-2020)

#### 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%

VALORE DI RIFERIMENTO ULTIMO TRIENNIO: **0,92**

Scala valori

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

#### **2) Parametri di Flessibilità, fungibilità, innovazione tecnologica (peso 5%):**

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 novembre 2019. 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 2021 e 2022 di un nuovo sistema informatico e nuova ristrutturazione della rete in ottemperanza alle disposizioni di sicurezza informatica.

Indice sui parametri di Flessibilità, Fungibilità e Innovazione Tecnologica

Obiettivo minimo: 0

Obiettivo massimo: 3

**3) Miglioramento della percentuale di sospensioni per morosità su contatori non accessibili (servizio Gas) – Peso 10%**

Miglioramento delle sospensioni rispetto all'anno 2020

Rif. 2020: n. sospensioni/n. interventi totali 127/129= 98,45

**4) Società di vendita - Aumento complessivo n. clienti (Gas ed Energia elettrica ) peso 5%**

Miglioramento rispetto alla media degli anni 2018-2019-2020

Media triennio: 44781

**5) Miglioramento del criterio di produttività aziendale relativo ai sinistri occorsi (Incidenza del 20%)**

Il Gruppo Amag ritiene di monitorare la media dei sinistri passivi relativi al biennio precedente.

In particolare il periodo di osservazione per l'anno 2021:

n. sinistri del 2019 n. 27 + numero sinistri del 2020 n. 21 /2 = media sinistri = 24

I sinistri sono riferiti ai mezzi aziendali, di proprietà e a noleggio.

Se il numero complessivo dei sinistri è superiore a 24 non sarà riconosciuto nulla.

- Tra 20 e 24 sarà riconosciuto il 50%
- Se il numero dei sinistri è inferiore a 20 sarà riconosciuto il 100% del premio.

**4. 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 del 07/11/2019 riferita al 31/12 dell'anno precedente. 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 2022. 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. 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.

## 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 500,00 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

3. La quota convertita a welfare sarà disponibile a partire dal mese di aprile 2022 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.

Letto, confermato e sottoscritto

Per le Aziende del Gruppo Amag

L'Amministratore delegato  
Dr. Adalio Ferrari

Il Presidente  
Paolo Anzobbio

L'Amministratore Unico di Amag Reti idriche  
Alfonso Conte

L'Amministratore Unico di Amag Reti Gas  
Paolo Giuseppe Bobbio

L'Amministratore Unico di Alegas  
Andrea Innocenti

Le Organizzazioni sindacali

Oliverio Paolo CGIL

Federici Maria CISL

Bontarelli Romano UIL

Giulia Ferrone CISL

Giuseppe Sesto CISL

Paolo Anzobbio CGIL

Andrea Innocenti CGIL

Alfonso Conte UIL

Roberto Marouco FORMICA CISL