

## ACCORDO AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO 2022/2024

### PREMESSE E FINALITA'

Le parti si danno reciprocamente atto che il 2022 è stato un anno particolarmente complesso per AMGAS S.r.l. e che le circostanze oggettive hanno reso impossibile la definizione degli obiettivi al cui raggiungimento subordinare l'erogazione del premio di risultato. Pertanto in deroga a quanto previsto, si conviene che per l'anno 2022 il premio di risultato verrà erogato secondo le seguenti modalità: i) assegnazione, per trascinarsi, degli obiettivi assegnati nel triennio 2019-2021; ii) riconoscimento del raggiungimento degli stessi obiettivi, nella misura del 120%, come risulta dalla nota prot. n. 1256 del 08.06.2023 a firma della Responsabile Area AGC; iii) erogazione del premio quando si saranno configurate delle effettive disponibilità finanziarie.

Allo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione incentivanti e riferiti ai risultati delle singole Aree aziendali, viene definito il presente accordo, valido a partire dal 01.01.2022, che ha la funzione di stabilire una erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominato "Premio di Risultato".

Si concorda quanto segue:

1. L'utile pre-imposte è condizione essenziale per l'erogazione del premio di risultato;
2. Le parti si riservano, entro Aprile e Settembre di ogni anno, di poter ridefinire congiuntamente il peso percentuale di alcuni obiettivi che riterranno strategici, eventualmente integrandoli/modificandoli.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le parti convengono che il risultato conseguito per l'anno solare 2022 è stato raggiunto nella misura massima del 120%.

### CALCOLO DEL PREMIO DI RISULTATO

Al fine della determinazione del Premio di Risultato le parti congiuntamente convengono le seguenti definizioni:

- a) **Premio di Risultato:** somma di tutti i valori percentuali relativi ad ogni Obiettivo Raggiunto come di seguito definito.
- b) **Obiettivo:** risultato conseguito al 31/12 per ogni anno solare considerato nel presente accordo ed il Target.
- c) **Target:** valore di riferimento in cui l'azienda deve tendere, collegata ai risultati concreti come da Premesse.

Il valore del premio di risultato per gli anni 2023 e 2024 sarà erogato nella misura massima del 105% a ciascun dipendente in relazione al tempo effettivamente lavorato ed alla categoria di inquadramento come da prospetto di seguito indicato:

LIVELLI	1	2	3	4	5	6	7	8	Q
VALORE BASE	1.665,93	1.794,38	2.012,63	2.158,49	2.404,63	3.071,38	3.412,64	4.678,00	5.954,3

0

Di seguito Target condivisi tra le Parti:

1. Numero clienti gas: TARGET = 83.566 + 1% = 84.401
2. Metri cubi di gas naturale venduti (vedasi dato di bilancio anno precedente):  
TARGET = mc 58.865.838 + 3% = 60.631.813
3. Numero Clienti energia elettrica: TARGET = n. 5080 + 5% = 5334
4. Qualità Commerciale delibera n. 164/08 e ss.mm.ii., risposta motivata:  
TARGET = previsione ARERA - 5% = 38 gg
5. ARERA Delibera n. 151/11: Incidenza morosità: TARGET = 9,33
6. Rimborsi: TARGET = entro 60 gg da data prot. richiesta cliente a trasmissione in contabilità;
7. Attività commerciale - RECALL clienti persi GAS: TARGET = 5.000 tentativi di contatto per acquisire clienti persi;
8. SETTLEMENT GAS - adempimenti AU (Delibere ARERA n.222/20, 496/21, verifica annuale ca pdr/profili di prelievo, ecc.. ): TARGET: 90%

n. T	Peso % T	Determinazione risultato	Obiettivo raggiunto al 31/12/2022 (X * Peso% T)	Obiettivo raggiunto al 31/12/2023 (X * Peso% T)	Obiettivo raggiunto al 31/12/2024 (X * Peso% T)
1	15	R/T = X			
2	10	R/T = X			
3	15	R/T = X			
4	10	T/R = X			
5	10	T/R = X			
6	10	T/R = X			
7	15	R/T = X			
8	15	R/T = X			
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>				

Legenda: T = Target; R = Risultato

Negli esercizi successivi al primo (2022), il valore degli indicatori sarà pari al dato dell'anno antecedente a quello oggetto di misura - - - - - al n. 4 per cui il parametro è fissato dalla Deliberazione ARERA.

Si precisa che tutti i dati relativi ai Target ed ai Risultati dovranno, a regime, essere misurabili attraverso lo strumento "Controllo di Gestione" ovvero altre forme di controllo che per gli anni successivi dovrà essere opportunamente strutturato. Tale strumento darà la possibilità al management aziendale di effettuare un monitoraggio periodico sull'andamento degli obiettivi che concorrono alla formazione del premio, al fine di individuare soluzioni che possano cogliere le specificità delle singole articolazioni organizzative aziendali o gruppi di lavoratori di riferimento, in relazione al contributo offerto da ciascuno rispetto alla determinazione del risultato dell'Azienda.

## **MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

L'erogazione del Premio di Risultato avverrà in un'unica soluzione e con cedolino dedicato, successivamente all'approvazione del C.d.A. della Bozza del Bilancio di Esercizio non oltre la mensilità successiva alla approvazione del bilancio, ai lavoratori aventi diritto: solo per l'anno 2022 il premio sarà erogato ai dipendenti nella misura del 120% allorquando sarà raggiunta la disponibilità finanziaria.

Nell'ipotesi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, saranno corrisposti tanti dodicesimi di Premio quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni dei mese superiori a 15 giorni verranno computate per intero;

In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettivo livello di appartenenza. Per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il premio sarà proporzionale alle ore effettivamente lavorate.

Agli effetti della erogazione del premio subiranno una trattenuta pari al 0,50% del premio determinato, i giorni di assenza per malattia a qualunque titolo compresi, day hospital, pronto soccorso etc., con esclusione di n. 6 giorni all'anno (franchigia).

Contrariamente a quanto precede, non saranno soggetti a trattenute i giorni di assenza relativi ai ricoveri ospedalieri ed eventuale conseguente degenza, fino a trenta giorni di calendario continuativi; i giorni eccedenti il trentesimo ( ovvero a decorrere dal trentunesimo) subiranno una trattenuta pari al 0,50% per ogni singolo giorno.

Nell'ambito delle assenze, saranno comunque considerate "ore lavorate" quelle relative a: assenze obbligatorie per maternità, assenze per infortunio sul luogo di lavoro, ferie e permessi ex festività, permessi sindacali, donazioni sangue nei limiti previsti dalla legge, permessi per allattamento, permessi ex L. 104/92, malattia "Covid 19".

## **ALTRE INTESE**

Le Parti si danno reciproco impegno a valutare, entro la decorrenza del presente accordo, l'inserimento di una clausola che favorisca la possibilità di convertire, in toto od in parte, il premio di risultato in welfare, su opzione volontaria del singolo dipendente.

In considerazione del valore riconosciuto alla concertazione tra le parti, promossa e sostenuta a livello nazionale anche attraverso l'applicazione di agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti, nel caso di mancato raggiungimento di dette agevolazioni ascrivibile ad una delle parti, la stessa si farà carico di ristabilire economicamente la negata condizione di miglior favore.

Le parti concordano, infine, di effettuare nel corso dei mesi di Aprile e Settembre dell'anno preso a riferimento, incontri di verifica, di condivisione e di eventuale modifica degli obiettivi, rispetto alla loro coerenza, sull'andamento degli indicatori e sulla verifica dei risultati. La mancata convocazione nelle sessioni succitate delle OO.SS. da parte dell'Azienda sarà considerata quale conferma del sistema di calcolo del premio adottato e del buon andamento aziendale rispetto al agli concordati nel presente verbale e in accordi successivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

