VERBALE DI ACCORDO Premio di Risultato anno 2023

In data 10 marzo 2023 presso la sede di CAP Holding SpA Via Rimini 38 – Milano, si sono incontrate le società del Gruppo CAP – CAP Holding SpA e Amiacque srl – entrambe rappresentate dalla dr.ssa Maria Rosaria Brunetti in qualità di Direttore Risorse Umane, Organizzazione e People Development, coadiuvata da Valentina Pieri e Cristina Di Pasqua, e la R.S.U. di Gruppo CAP, per discutere il rinnovo del progetto di premio di risultato aziendale.

Le parti, dopo ampia discussione e confronto, hanno stabilito di procedere con la stipula di un "Accordo Ponte" per l'annualità 2023, rimandando la discussione legata al nuovo progetto di Premio di Risultato alla seconda metà dell'anno 2023. Per la successiva discussione, le parti si impegnano finora a perseguire una maggiore semplificazione degli obiettivi, una riduzione del numero degli stessi e la possibilità di rimodularli in caso di significative variazioni nel numero del personale e nella composizione dei singoli uffici/direzioni in corso d'anno, date anche da riorganizzazioni aziendali o per sopravvenute esigenze legate per esempio all'attuazione di progetti finanziati dal PNRR.

La scelta deriva da una valutazione congiunta legata alle future operazioni organizzative che interesseranno GRUPPO CAP nel corso dell'anno 2023 legate a:

- un'ottimizzazione della gestione del SII continuando a garantire un servizio di eccellenza all'utenza
- un processo di crescita e specializzazione in nuovi business in coerenza con il piano industriale di Gruppo che spinge l'azienda a confrontarsi con nuovi e più ampi settori quali quello ambientale ed energetico, mettendo a fattor comune le sinergie territoriali e di sostenibilità.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

- 1. L'accordo di "Ipotesi di Accordo Premio di Risultato triennio 2020-2022" del 12 dicembre 2019 viene prorogato a tutto il 31/12/2023. Per tutto quanto non specificato nel presente accordo, pertanto, si deve far riferimento al testo sottoscritto il 12/12/2019 e che qui si riallega.
- 2. In tema di "Obiettivi di sostenibilità" il punto C dell'accordo del 12/12/2019 è modificato come segue:

C. OBIETTIVI INDIVIDUALI (10%)

Sono obiettivi assegnati a tutto il personale in modo individuale, rivolti ai temi di sostenibilità e promossi per incoraggiare e consolidare comportamenti in logica sostenibile.

Gli obiettivi individuali favoriscono la promozione di attività - eventualmente anche al di fuori dell'orario di lavoro, da svolgere sia singolarmente sia favorendo lo spirito di squadra con i colleghi - legate a tematiche che sono alla base del Piano di Sostenibilità 2033 basato sui tre Pilastri INNOVATORI, SENSIBLI E RESILIENTI e potranno riguardare temi quali ad esempio: LEGALITA', SICUREZZA, AMBIENTE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Organizzare e/o partecipare da soli o con i colleghi ad uno o più eventi/momenti dedicati ai temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;
- 2. Presentare all'azienda una o più proposte/progetti dedicati ai temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;
- Partecipare a una o più attività di promozione sociale (anche occasionali o sperimentali) promosse da associazioni/organizzazioni non profit impegnate sui temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;
- 4. Organizzare momenti interni di team building utili a stimolare il confronto sui temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;
- Fruire delle pillole formative/informative legate ai temi della sostenibilità di cui alle righe sequenti.

cuys of a life co

L'identificazione delle iniziative proposte dall'azienda avverrà, in genere, ad inizio anno e comunque entro il mese di febbraio, e sarà poi aggiornata periodicamente.

Le iniziative promosse dall'azienda saranno calendarizzate sull'intero arco dell'anno.

Per agevolare l'effettuazione di iniziative legate a questo obiettivo, l'azienda metterà a disposizione delle proprie persone quanto prima possibile delle pillole formative/informative legate ai temi della sostenibilità.

Il peso ponderale degli obiettivi individuali di sostenibilità è pari al 10%

3. In tema di diffusione degli obiettivi aziendali e del loro progressivo andamento, il punto 5 "Informazione e Monitoraggio" dell'accordo del 12/12/2019 viene sostituito dal seguente:

5.INFORMAZIONE E MONITORAGGIO

All'atto della definizione degli obiettivi per l'anno successivo le Parti confermano il sistema di coinvolgimento preventivo dei lavoratori attraverso uno specifico incontro con le RSU da tenersi entro il mese di gennaio nel corso del quale verranno illustrati i dettagli degli obiettivi per l'anno di competenza.

Successivamente il piano obiettivi annuale verrà illustrato da parte di Direttori/Responsabili a tutto il personale con appositi incontri dedicati, da tenersi entro il mese di gennaio.

Le parti confermano inoltre il sistema di informazione e monitoraggio degli obiettivi da realizzarsi attraverso specifici incontri trimestrali sia con la RSU che all'interno delle singole Direzioni/Settori/Uffici, (cd. CHECK POINT) finalizzati ad illustrare e comunicare l'andamento degli interventi previsti e realizzati. Gli incontri di HR con la RSU e delle Singole Direzione/Uffici/Settori dovranno essere effettuati entro 45 (quarantacinque) giorni dalla scadenza del trimestre di riferimento. Dovrà essere data adeguata informativa degli incontri delle Singole Direzione/Uffici/Settori alla Direzione Risorse Umane che darà un feedback alla RSU sull'andamento dell'informativa entro due mesi dalla scadenza del trimestre di riferimento.

Nel caso in cui il target di un obiettivo dovesse risultare impossibile da raggiungere per eventi e fatti di forza maggiore, non dipendenti dalla volontà aziendale, in fase di monitoraggio trimestrale, il Gruppo si impegna a ridefinire il target oppure a integrare o modificare l'obiettivo, fermo restando la cifra erogabile del premio.

Resta inoltre inteso che in caso di sostanziali modifiche normative e societarie le parti si danno atto di valutarne l'impatto sul presente accordo

- 4. In tema di welfare aziendale si conviene di stralciare dall'accordo di Premio la Polizza di Assistenza Sanitaria Integrativa, rimandando a febbraio 2023 la definizione delle modalità e strumenti di erogazione del servizio, sul quale vi è comune accordo sul valore dello stesso quale strumento integrativo e complementare per la tutela della salute.
- 5. Relativamente al valore del premio, il punto 3 dell'accordo del 12/12/2019 è modificato nella sola tabella che viene sostituita dalla tabella che segue:

liv	parametro	coefficiente	incremento anno 2023	tot premio finale 2023	
1	100	1,35	135,00	1.531,25	
2	111,15	1,25	125,23	1.696,69	
3	122,95	1,15	114,90	1.871,87	
4	131,42	1,07	107,48	1.998,52	
5	139,96	1,00	100,00	2.125,00	
6	153,69	0,98	97,74	2.357,80	
7	167,5	0,95	95,47	2.590,56	
8	181,29	0,93	93,20	2.823,32	
Quadro	200,74	0,90	90,00	3.155,97	

In aggiunta rispetto agli importi riportati in tabella, e in via eccezionale per il solo anno 2023, vi sarà l'erogazione a tutto il personale in servizio nel mese di gennaio 2024, quale anticipazione di premio, dell'importo di € 140,00 sotto forma di welfare.

Tale importo sarà condizionato al raggiungimento dei soli obiettivi di Gruppo, nella misura già prevista dall'accordo "Ipotesi di Accordo - Premio di Risultato triennio 2020-2022" del 12 dicembre 2019 qui prorogato, ossia il 30% obiettivi generali/di Gruppo; lo stesso è da considerarsi in aggiunta al conto welfare On Top pari a € 100,00, già previsto dal citato accordo.

Qualora verificato l'andamento degli obiettivi la soglia suddetta si rilevasse non raggiunta, si procederà al recupero di quanto erogato. Modalità e tempi del recupero saranno concordate dalle parti in modo congiunto.

Tale importo seguirà le regole di spendibilità già previste per la conversione in welfare del primo del risultato.

Per tutto quanto qui non modificato si fa riferimento al punto 3 dell'accordo del 12/12/2019.

Resta ferma l'erogazione, aggiuntiva rispetto a quanto previsto dal presente accordo, di quanto definito dal CCNL 30.09.2022 quale Ammontare Retributivo Annuo di Produttività (ARAP).

6. Le Parti, infine, con il presente Accordo intendono, nuovamente, promuovere e normare ai sensi della Legge 208/2015, art. 1 comma 184 e s.m. la possibilità per il lavoratore di scegliere se convertire, in tutto o in parte, l'erogazione del Premio di Risultato nelle forme di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR (D.P.R. 917/1986).

Il punto 6 dell'accordo del 12/12/2019 rimane dunque invariato tranne per quanto riguarda la quota aggiuntiva. Il terzo capoverso viene dunque modificato come segue: L'Azienda, a fronte del trattamento fiscale di maggior favore connesso alla scelta del dipendente di destinare parte del Premo di Risultato a Welfare, integrerà l'importo destinato con una quota aggiuntiva pari al 10 % dello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto

10 marzo 2023

Per il GRUPI	PO CAP						
dr. sal Maria	Rosaria Bi	runetti - Diretto	ore Risorse U	mane, Organiz	zazione e Ped	ple Devel	opment
1 Dans	el lorre	Breedt					
94000	7	The second second	- 124				

lle	Roscio aus	
	<u>llf</u>	M Roscio Ou