

IPOTESI DI ACCORDO – PREMIO DI RISULTATO TIENNIO 2020 - 2022

In data 12 dicembre 2019 presso la sede di CAP HOLDING S.p.A. – Viale del Mulino, 2 Assago (MI) si sono incontrate le società del GRUPPO CAP, CAP Holding S.p.A. ed Amiacque S.r.l. entrambe rappresentate dalla dr.ssa Maria Rosaria Brunetti in qualità di Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione Gruppo CAP e le RSU del Gruppo CAP per discutere e approfondire alcune tematiche relative al progetto di premio di risultato in atto aziendalimente.

Premesso che:

- Il Gruppo CAP opera nell'ambito del territorio di competenza con le società Cap Holding S.p.A. e Amiacque S.r.l., quest'ultima partecipata al 100% da Cap Holding S.p.A. e soggetta ad attività di indirizzo e coordinamento da parte della capogruppo. Le due società conducono le proprie attività di impresa secondo un disegno unitario al fine di perseguire uno scopo economico comune, ossia garantire in modo coordinato tutte le fasi del ciclo idrico composto essenzialmente dall'attività di gestione delle reti ed erogazione del servizio.
- In qualità di affidatario nel territorio di competenza del Servizio Idrico Integrato, il Gruppo CAP persegue il costante obiettivo di rendere più efficace ed efficiente la gestione del servizio idrico, nell'ottica del miglioramento continuo, adottando le soluzioni tecniche, organizzative e procedurali più funzionali allo scopo.
- Gruppo CAP ha adottato il Piano di sostenibilità che si dà l'ambizioso orizzonte del 2033 - coerentemente con gli obiettivi dello sviluppo sostenibile che riguardano il 2030 - per raggiungere alcuni grandi obiettivi inscritti i tre pilastri in grado di descrivere l'azienda: **SENSIBILI** ai bisogni delle persone, per aumentare il benessere e la fiducia di comunità sempre più consapevoli ed esigenti, **INNOVATORI** nel mercato, anticipando le regole e alimentando la nostra capacità di fare rete, **RESILIENTI** negli asset, nella governance e nella gestione per proteggere un bene essenziale per la vita;
- in coerenza con le previsioni del CCNL Gas Acqua le Parti ritengono che il premio di risultato abbia la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità nonché il miglioramento continuo delle prestazioni e dei processi, anche attraverso strumenti collettivi di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori;
- è intenzione delle Parti pertanto definire un'ipotesi di accordo per la sottoscrizione di un Premio di Risultato - per il triennio 2020/2022 - di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, e altri elementi utili al miglioramento della competitività aziendale che abbia i requisiti previsti dall'art. 9 del CCNL Gas Acqua vigente nonché quelli di cui all'art. 1, comma 182 della Legge 208/2015 e di cui al Decreto Interministeriale del 25.03.2016;

Tutto ciò premesso le Parti si impegnano a sottoscrivere un Premio di Risultato variabile che definisce l'erogazione economica variabile collegata a programmi finalizzati a conseguire incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione ed altri elementi rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale secondo i contenuti di seguito indicati.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica, per gli anni 2020 – 2021 – 2022, a tutti i dipendenti in forza al Gruppo CAP, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato, ai quali si applica il CCNL Gas Acqua.

Il Premio viene espresso su base annua, dal 01 gennaio al 31 dicembre di ogni anno di riferimento, ha natura distinta rispetto alla retribuzione corrente, e non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'erogazione del premio, in caso di raggiungimento degli obiettivi dell'anno di riferimento, avverrà in un'unica soluzione con le retribuzioni dell'anno successivo, entro il mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei soci e comunque entro il 31 Luglio ai dipendenti che risultino in forza all'atto dell'erogazione del Premio o comunque secondo le regole previste al punto 3.

2. OBIETTIVI

Il Premio di risultato del Gruppo CAP ha natura variabile in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il piano degli obiettivi aziendali per il 2020 si collega al Piano di Sostenibilità al 2033 basato sui tre Pilastri: - SENSIBILI - RESILIENTI – INNOVATORI.

Il premio prevede l'individuazione di obiettivi GENERALI di Gruppo, Obiettivi SPECIFICI dei diversi Settori e Uffici di appartenenza delle società del Gruppo e obiettivi INDIVIDUALI per tutto il personale del Gruppo.

Il Premio sarà liquidato in misura proporzionale alla percentuale del grado di raggiungimento del target fissato per gli obiettivi definiti di anno in anno dal Gruppo.

Tali risultati vengono calcolati in base agli indicatori definiti per ciascun obiettivo di anno in anno.

A. OBIETTIVI GENERALI di GRUPPO (peso ponderale 50%)

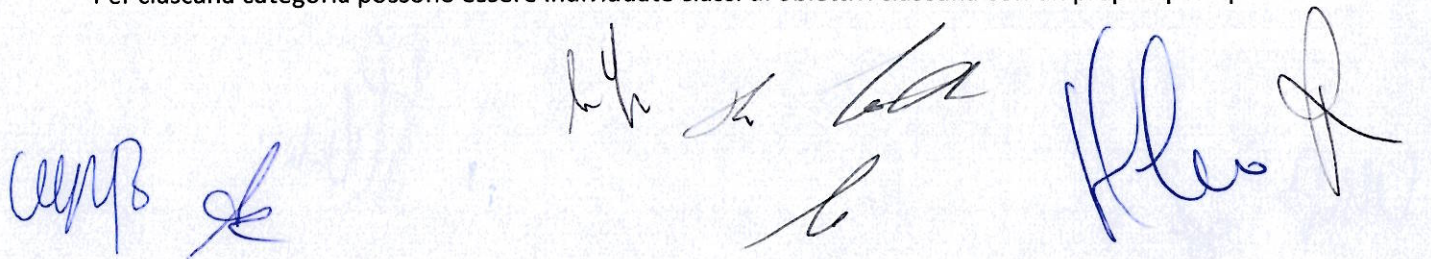
Sono obiettivi generali che ha l'intero Gruppo CAP e sono riferiti a due macro categorie: investimenti e qualità.

Il peso ponderale delle due categorie verrà identificato di anno in anno comunque entro i seguenti range:

- | | |
|-----------------|-------------------------------|
| 1. INVESTIMENTI | peso ponderale dal 20% al 40% |
| 2. QUALITA' | peso ponderale dal 10% al 30% |
| 3. SICUREZZA | peso ponderale dal 5% al 15 % |

Il peso ponderale totale degli obiettivi generali è pari al 50%.

Per ciascuna categoria possono essere individuate classi di obiettivi ciascuna con un proprio peso ponderale.



B. OBIETTIVI SPECIFICI (peso ponderale 40%)

Sono obiettivi delle singole articolazioni organizzative aziendali del Gruppo e sono individuati per settore/ufficio in modo aderente a ciascuna organizzazione aziendale.

Qualora non sia possibile identificare specifici obiettivi per una determinata realtà aziendale, si farà riferimento alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi della direzione di appartenenza.

Per ciascuna articolazione aziendale possono essere definite delle classi di obiettivi ciascuna con un proprio peso ponderale, indentificati sia in obiettivi di processo che obiettivi legati al Piano di Sostenibilità di Gruppo CAP.

Il peso ponderale totale degli obiettivi specifici è pari al 40%.

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 che 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, SENSIBILI E RESILIENTI e potranno riguardare temi quali ad esempio:

LEGALITA'
SICUREZZA
AMBIENTE
DIVERSITY E INCLUSION

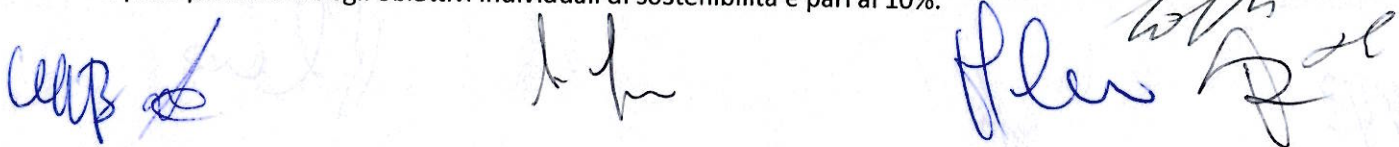
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Organizzare e/o partecipare da soli o con i colleghi uno o più eventi/momenti dedicati ai temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;
- 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 occasionale o di prova) promosse da associazioni/organizzazioni non profit impegnate sui temi della Legalità, della Sicurezza, dell'Ambiente o della Diversity e Inclusion;

L'identificazione di questi obiettivi avverrà annualmente, in genere contestualmente alla definizione del piano obiettivi annuale, con il coinvolgimento di tutto il personale che sarà chiamato a contribuire con delle proprie proposte per la definizione dell'obiettivo individuale.

Il coinvolgimento potrà avvenire sia attraverso survey, sia attraverso incontri dedicati da tenersi a livello di Direzione/Settore in modo da poter individuare gli obiettivi all'interno delle tematiche sopra individuate.

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



Per l'anno 2020 l'identificazione degli obiettivi individuali di sostenibilità avverrà entro i primi due mesi dell'anno 2020.

Si allega lo schema della struttura degli obiettivi generali e specifici, dell'anno 2020 (All.1).

3. VALORI DEL PREMIO E MODALITA' DI EROGAZIONE

liv	parametro	coefficiente	incremento sul triennio	tot premio finale	34%	33%	33%
					quantificazione economica		
					anno 2020	anno 2021	anno 2022
1	100	1,35	257	1.396,25	1.226,96	1.311,61	1.396,25
2	111,15	1,25	238	1.571,45	1.414,41	1.492,93	1.571,45
3	122,95	1,15	218	1.756,97	1.612,88	1.684,93	1.756,97
4	131,42	1,07	204	1.891,04	1.756,26	1.823,65	1.891,04
5	139,96	1,00	190	2.025,00	1.899,60	1.962,30	2.025,00
6	153,69	0,98	186	2.260,06	2.137,49	2.198,77	2.260,06
7	167,5	0,95	181	2.495,09	2.375,37	2.435,23	2.495,09
8	181,29	0,93	177	2.730,12	2.613,25	2.671,68	2.730,12
Quadro	200,74	0,90	171	3.065,97	2.953,11	3.009,54	3.065,97

Il Premio di Risultato – con la tempistica di cui al punto 1) – verrà erogato ai soli dipendenti che risultano in forza all'atto di erogazione del Premio.

Per tutti i dipendenti il cui rapporto di lavoro dovesse risolversi per motivi diversi dalla giusta causa prima della data di erogazione del Premio dell'anno di riferimento, il premio di risultato verrà erogato utilizzando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'azienda di appartenenza dell'anno precedente.

In ogni caso:

- nessun premio verrà riconosciuto ai dipendenti per i quali prima della data di erogazione del Premio sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa;
- in caso di assunzione e cessazione in corso di anno la maturazione del premio sarà proporzionale ai mesi di lavoro prestato, con un minimo di 2 mesi per i contratti a tempo determinato;
- in caso di passaggio di livello in corso d'anno, il premio sarà erogato pro quota proporzionalmente ai mesi effettivi di appartenenza ai due singoli livelli;
- in caso di cambio settore/ufficio in corso d'anno, il premio sarà erogato pro quota proporzionalmente ai mesi effettivi di appartenenza ai singoli settori/uffici;
- per i dipendenti con rapporto di lavoro part time il valore del premio sarà proporzionato in base all'orario di lavoro effettivo.

4. VARIABILITA' DEL PREMIO

Il Premio di risultato del Gruppo CAP ha natura variabile in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi definiti e al loro peso ponderale.

unp

h h

h h

h h

h h

La penalità viene azzerata all'inizio di ogni anno solare.

C) Personale direttivo

Per il personale inquadrato nei livelli direttivi (quadri, impiegati di 7° e 8° livello) è fatta salva la facoltà dell'Azienda di prevedere, tramite una politica aziendale individuale incentivante, un MBO aggiuntivo alla quota di Premio di Risultato variabile definito nella tabella di cui al punto 3.

Anche il riconoscimento dell'MBO individuale è comunque legato al raggiungimento degli Obiettivi complessivi come sopra indicati.

Esempio:

MBO:1000€

- presenza in servizio: 100%
- no elementi sanzionatori
- raggiungimento degli obiettivi complessivi nell'anno di riferimento (aziendali, di settore, individuali di sostenibilità: 80%

MBO da erogare: $1000 \times 80\% = 800\text{€}$, da ricalibrare in funzione della valutazione delle performance individuali che tiene conto anche del raggiungimento dell'obiettivo individuale di business.

Per il personale inquadrato nei livelli direttivi, interessato dal suddetto sistema di incentivazione individuale, la variabilità individuale dell'MBO viene realizzata altresì attraverso l'esito della valutazione sulle prestazioni e competenze ritenute qualificanti aziendali.

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 nel corso del quale verranno illustrati i dettagli degli obiettivi per l'anno successivo.

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.

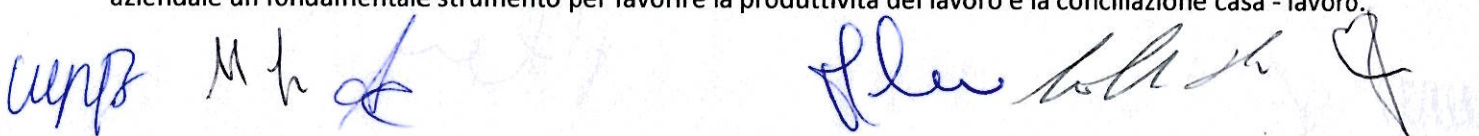
Le parti confermano inoltre il sistema di informazione e monitoraggio degli obiettivi da realizzarsi attraverso specifici incontri trimestrali sia con la RSU che all'interno delle singole Direzioni/Settori/Uffici, (cd. CHECK POINT) finalizzati ad illustrare e comunicare l'andamento degli interventi previsti e realizzati. Gli incontri delle Singole Direzione/Uffici/Settori dovranno essere effettuati entro un mese 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.

6. WELFARE AZIENDALE e FLEXIBLE BENEFIT

Nell'ambito dello scenario di riferimento le Parti confermano di riconoscere nelle politiche di welfare aziendale un fondamentale strumento per favorire la produttività del lavoro e la conciliazione casa - lavoro.



Il premio spettante per ogni dipendente sarà determinato moltiplicando il valore economico del premio in base al livello di appartenenza per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi così definita:

% raggiungimento obiettivi generali di Gruppo + % raggiungimento obiettivi specifici del settore/ ufficio di appartenenza + % raggiungimento obiettivi individuali di sostenibilità.

Per quanto riguarda gli obiettivi generali, specifici e individuali, la percentuale di raggiungimento degli stessi sarà data dalla percentuale di raggiungimento del target di ciascun obiettivo moltiplicata per il peso di percentuale dell'obiettivo stesso.

Ad esempio: obiettivo con peso ponderale 20 - raggiungimento dell'80% del target $\rightarrow 0,20 \cdot 0,80 = 0,16$ (16%).

Si intenderà distribuibile il premio con un raggiungimento complessivo non inferiore al 60% degli obiettivi generali + specifici + individuali, di cui almeno il 30% per gli obiettivi generali per i dipendenti con livello dal 1 al 8.

Si intenderà distribuibile il premio con un raggiungimento complessivo non inferiore al 65% degli obiettivi generali + specifici + individuali, di cui almeno il 30% per gli obiettivi generali per i dipendenti con qualifica di quadro.

Al fine di temperare la logica premiante sul risultato aziendale ed evidenziare un principio di equità nel conferimento del premio stesso, si stabilisce che l'ammontare del premio spettante al singolo lavoratore viene rideterminato in proporzione al seguente sistema di variabilità individuale:

A) Presenza in servizio (ore lavorate/ ore lavorative)

In caso di percentuale individuale di presenza in servizio (ore lavorate/ore lavorative) inferiore al 99% la quota individuale di premio spettante verrà decurtata in modo direttamente proporzionale alle ore di effettiva assenza (per finalità di calcolo si precisa che si procederà ad arrotondare alla seconda cifra decimale).

Per ore lavorate si intendono le ore lavorative dedotte le assenze (escluse le assenze per infortuni sul lavoro, ferie, ex festività, permessi sindacali, assemblee sindacali, ricoveri ospedalieri, permessi medici, permessi per donazione sangue, astensione obbligatoria per maternità, riposi giornalieri di due ore utilizzati dalle madri o dai padri nel primo anno di vita del bambino, permessi previsti dall'art. 33 commi 2,3 e 6 della Legge 104/1992 e dalla Legge 119 e i giorni di malattia immediatamente successivi ai ricoveri ospedalieri nel limite di 5 giorni per ogni evento).

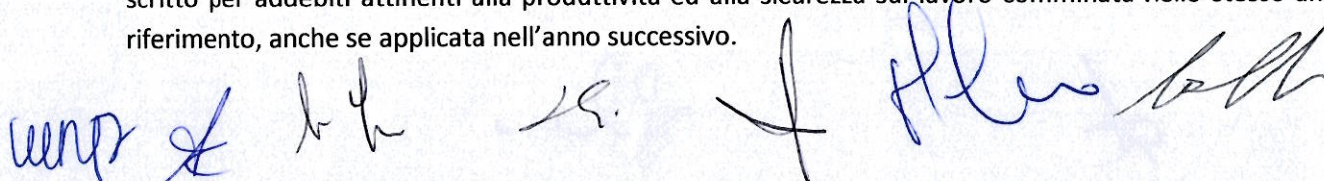
Per ore lavorative si intendono le ore contrattuali dedotte le festività infrasettimanali e le semi-festività.

Non ci sarà erogazione di Premio per ore di presenza in servizio su base annua complessivamente pari o inferiore a 2 mesi (ai fini del calcolo si precisa che un mese equivale alle ore lavorative dell'anno diviso 12).

B) Elementi sanzionatori

Il Premio Individuale complessivo spettante verrà decurtato di una percentuale pari al 5% qualora al lavoratore sia stata comminata nell'anno di riferimento una sanzione disciplinare superiore al richiamo scritto per addebiti attinenti alla produttività ed alla sicurezza sul lavoro, anche se applicata nell'anno successivo.

Tale percentuale viene elevata di 2 punti percentuali per ogni successiva sanzione superiore al richiamo scritto per addebiti attinenti alla produttività ed alla sicurezza sul lavoro comminata nello stesso anno di riferimento, anche se applicata nell'anno successivo.



A tale scopo Le Parti con il presente Accordo sul Premio di Risultato 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).

L'Azienda, inoltre, a fronte del trattamento fiscale di maggior favore connesso alla scelta del dipendente di destinare parte del Premio di Risultato a Welfare, integrerà l'importo destinato con una quota aggiuntiva pari al 8% dello stesso.

In un'ottica di monitoraggio e sviluppo del welfare aziendale le Parti condividono di mantenere istituito il gruppo di lavoro (tavolo Welfare) finalizzato a monitorare ed analizzare le modalità di fruizione dei servizi di welfare aziendale presenti nel GRUPPO CAP, nonché garantirne un'adeguata informazione e comunicazione ai dipendenti in un'ottica di miglioramento continuo della cultura di welfare.

In tema di welfare aziendale le Parti confermano:

A) Conto Welfare

Gruppo CAP riconosce ad ogni dipendente in forza nel mese di Gennaio dell'anno di riferimento l'importo di Euro 100,00 all'anno ai sensi degli artt. 51 e 100 TUIR che andranno a caricare il conto Welfare.

Tale importo potrà essere utilizzato per le finalità di cui ai suddetti artt. 51 e 100 TUIR e dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti – nel riconoscere il valore dell'assistenza sanitaria integrativa quale strumento integrativo e complementare per la tutela della salute – confermano la volontà di prevedere le forme di Assistenza sanitaria integrativa oggi in essere a favore del personale con l'impegno ad inserire come valutazione tecnica in sede di procedura di gara aspetti migliorativi dei servizi offerti - in ambito dentario, oculistico e di prevenzione. Si allega la scheda sinottica degli attuali servizi offerti dalla polizza (All, 1).

Si danno atto di coinvolgere il gruppo Welfare nell'analisi complessiva dei servizi oggi offerti e di quelli presenti sul mercato. Nella commissione aggiudicatrice del bando di gara relativo alla polizza di assistenza sanitaria integrativa a favore del personale sarà prevista la presenza di 1 componente indicato dalle RSU aziendali.

Al fine di potenziare i servizi offerti per la tutela della salute, le Parti concordano di destinare per ogni anno del periodo di durata del presente accordo, il 50% del contributo oggi versato dall'Azienda al CRAL alla stipula della polizza di Assistenza sanitaria integrativa e confermano il ruolo e la funzione sociale del CRAL demandando allo stesso, in piena autonomia, tutte le iniziative di carattere previste dallo statuto del CRAL

Viene confermata la volontà di Gruppo CAP di confermare il contributo in essere a carico dei lavoratori che aderiscono alle forme di Assistenza sanitaria integrativa, mantenendo il restante costo della polizza a carico dell'azienda.

L'Azienda si impegna alla diffusione una Guida dei servizi offerti al momento dell'aggiudicazione della gara di appalto bandita.

Al fine di favorire la massima diffusione e garantire il miglior utilizzo della polizza, verranno organizzati momenti informativi finalizzati a diffondere le nuove caratteristiche della Polizza Sanitaria Integrativa.



DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo decorre dal 01 Gennaio 2020 e ha validità fino al 31 Dicembre 2022.

Le Parti si danno atto che a valle delle assemblee dei lavoratori si procederà alla ratifica del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per il GRUPPO CAP

dr.ssa Maria Rosaria Brunetti - Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione

Maria Rosaria Brunetti

Le RSU Gruppo CAP

[Multiple signatures of RSU Gruppo CAP members]

Francesco D'Amico

[Empty lines for additional signatures]

[Empty lines for additional signatures]